

— TOUS  
LES  
SECTEURS— CAF  
— PH

## RAPPEL — FORMATION SYNDICALE MON RÔLE DE PERSONNE DÉLÉGUÉE

Cette session de formation, avec libération syndicale, se tiendra le **mardi 21 janvier 2025 de 9 h 30 à 15 h 30**, aux bureaux de l'Alliance. Pour permettre la libération des participants, les inscriptions doivent être transmises **avant 16 h le mardi 14 janvier 2025** en utilisant ce [formulaire](#). Pour de plus amples renseignements, veuillez contacter Mélissa Hernandez par courriel : [formation@alliancedesprofs.qc.ca](mailto:formation@alliancedesprofs.qc.ca).

## DATES À RETENIR

L'Alliance et le Comité sur les réalités des personnes autochtones et racisées tiennent à rappeler les journées suivantes :

**24 janvier** : Journée internationale de l'éducation et Journée mondiale de la culture africaine et afro-descendante.

**29 janvier** : Journée nationale de commémoration de l'attentat à la mosquée de Québec et d'action contre l'islamophobie.



## UNE NOUVELLE ANNÉE

En ce début d'année, je tiens à vous adresser mes meilleurs vœux de santé, de sérénité et de solidarité pour l'année qui s'ouvre.

L'automne que nous venons de traverser a été marqué par des turbulences qui n'ont pas épargné l'image de notre profession enseignante. Face aux difficultés et aux remises en question, il est essentiel de renforcer notre confiance : en nous, en notre métier, mais aussi en la force collective que représente notre syndicat.

Nous devons plus que jamais faire vivre une dynamique syndicale et démocratique en cohérence avec les valeurs de l'Alliance, fondées sur l'écoute, le dialogue, la solidarité et la collaboration entre les membres. Ce sont ces principes qui permettront de répondre aux défis qui nous attendent.

### PLAN TRIENNAL

Le Conseil d'administration planche actuellement sur son plan triennal. Nous souhaitons revitaliser la vie syndicale dans les établissements. De façon générale, elle se porte bien. Bien sûr, il y a toujours place à l'amélioration. C'est pourquoi nous souhaitons continuer à vous soutenir, à optimiser les processus démocratiques, pour que chacune et chacun voie la fiabilité de notre organisation et y trouve sa place.

Ensuite, nous verrons à prendre soin de notre santé mentale, car nous savons combien l'équilibre personnel et professionnel est crucial pour tenir et avancer ensemble. Un projet en ce sens a été mis en place par la Fédération autonome de l'enseignement, lors de la signature de l'*Entente nationale 2021-2023*. Il est toujours en cours et a permis d'apporter des

résultats concrets, dans les milieux qui l'ont appliqué. De notre côté, nous travaillerons à développer avec le Centre de services scolaire de Montréal une culture de reconnaissance de notre profession, de sorte que notre tâche soit moins lourde et que nous ne portions pas le sort du monde sur nos épaules.

Vous vous en doutez, nous avons beaucoup de travail devant nous, mais je suis convaincue qu'ensemble, nous saurons relever ces défis avec détermination et solidarité.

Ensemble, continuons à faire vivre nos valeurs et à défendre notre profession. Nous vous le rappelons constamment : vous êtes nos yeux et nos oreilles dans les établissements. Je vous réitère, en ce début d'année, que ce sont les drapeaux que vous levez qui nous permettent de constater certains enjeux dans les établissements. N'hésitez jamais à nous en faire part, nous avons besoin de vous pour agir et intervenir auprès de l'employeur.

**JE VOUS SOUHAITE À TOUTES ET À TOUS UNE EXCELLENTE ANNÉE 2025. NOUS MÉRITONS DU BEAU ET DU BON !**



Avec tout mon engagement,

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

# — 18 BIS<sup>e</sup>



# JANVIER

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.

## JANVIER

### CPEPE

- **Déterminer les critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités (démarche consensuelle).**
- Déterminer, pour l'année suivante, le **temps reconnu à la tâche pour les activités professionnelles autres que les cours et leçons.**
- **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.**
- **Revoir, si nécessaire, le projet éducatif et les moyens retenus pour atteindre ses objectifs.**

### EHDAA

- Présenter à la direction les recommandations adoptées en assemblée syndicale sur les modèles de services et les services nécessaires en utilisant le formulaire institutionnel.
- S'appuyer sur le document *Portrait de mon école* lors des discussions.
- Les recommandations doivent être acheminées par la direction au CSSDM à la fin janvier. Si la direction ne retient pas les recommandations faites par le comité, elle doit en identifier les motifs sur le formulaire.
- Transmettre aux collègues et au CPEPE le formulaire institutionnel avec les recommandations retenues par le comité.

### CÉ

- **Se coordonner avec le CPEPE et l'assemblée syndicale dans le dossier de la grille-matières et du temps alloué aux matières.**

## ÉDUCATION DES ADULTES

### 4<sup>e</sup> ÉTAPE DE PLACEMENT



L'Alliance vous rappelle que la première séance (poste de 20 heures par semaine) de la 4<sup>e</sup> étape de placement de l'année 2024-2025 à l'éducation des adultes (EDA) débutera le **mardi 7 janvier 2025 (13 h)** et se terminera le **mercredi 8 janvier 2025 (13 h)**. 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, de septembre ou de décembre, 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 compléter votre tâche le cas échéant.

Une deuxième séance (postes de moins de 20 heures par semaine) suivra du **mercredi 8 janvier (18 h) au jeudi 9 janvier 2025 (17 h)**. L'affectation des postes de la première séance se fera le 8 janvier 2025 alors que les postes de la deuxième séance seront octroyés le 10 janvier 2025. La date d'entrée en fonction est le **13 janvier 2025** ou à une date ultérieure.



Pour plus de détails sur les règles d'assemblée, consulter le BIS volume 48, numéro 17.

● **Chantal Forcier, conseillère**

# AUTONOMIE PROFESSIONNELLE VS GESTION DE CLASSE

L'article 19 de la Loi sur l'instruction publique (LIP) confère une autonomie aux enseignantes et enseignants en ce qui concerne certains aspects de leur pratique pédagogique. Ainsi, la gestion de classe, le choix des méthodes pédagogiques utilisées et des modalités d'intervention pédagogique, la planification des évaluations, le choix des instruments employés ainsi que leur fréquence sont protégés par l'autonomie professionnelle conférée par la LIP. C'est évidemment indispensable que ces éléments le soient, étant donné que l'article précise clairement que c'est **l'enseignante ou l'enseignant** qui possède une expertise **essentielle** en pédagogie.

En ce qui concerne la gestion des comportements dans la classe, l'article 19 est parfaitement clair et ne souffre d'aucune interprétation : « L'enseignant a le droit de diriger la conduite de chaque groupe d'élèves qui lui est confié ». Cela veut dire que la gestion du comportement des élèves dans la classe, c'est du ressort de l'enseignante ou l'enseignant. Point.

Conséquemment, il revient aux profs de déterminer ce qui est acceptable ou ce qui ne l'est pas dans leur classe, le code de vie de l'établissement constituant la base qu'elles et ils ont l'obligation de faire respecter par les élèves. Cependant, si une prof a des exigences propres qui dépassent celles du code de vie, ça la regarde et elle peut tout à fait mettre en fonction ses règles de classe à elle, tout en s'assurant qu'elles sont raisonnables et que les exigences minimales du code de vie sont respectées.

En application de ce qui précède, il revient donc à la prof de déterminer si une conséquence doit être appliquée ou pas à la suite des diverses situations pouvant se produire en classe ainsi que ce qu'elle donne comme conséquence, le cas échéant.

L'Alliance a été informée qu'une pratique ayant des impacts sur l'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants semble vouloir se répandre dans les établissements. En effet, des profs de plusieurs milieux nous ont contactés parce que la direction ou divers-es intervenant-es exigent qu'elles et qu'ils reprennent en classe un-e élève précédemment expulsé-e durant la même période de cours, en raison d'un comportement inadéquat (élève impoli-e, qui dérange, dort en classe, etc.). On agit avec les profs comme si la réintégration de l'élève pendant la même période de cours était une obligation et qu'elles ou ils n'avaient pas le choix.

**Sachez que cette façon de faire contrevient à l'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants qui est prévue à la LIP.**

Alors, si le prof juge que la sanction appropriée est d'expulser l'élève de son cours pour le reste de la période, il est tout à fait en droit d'appliquer cette mesure. Et il n'est pas dans l'obligation de reprendre l'élève pendant la même période de cours, que ça plaise ou non à la direction ou aux intervenant-es. Notons que le refus de réintégrer un-e élève précédemment expulsé-e ne peut pas s'étendre au(x) cours suivant(s), étant donné que cela reviendrait à une suspension de l'élève du cours, ce qui, en vertu de l'article 96.27 de la LIP, est une responsabilité de la direction.

Évidemment, rien n'empêche quiconque, une fois l'intervention effectuée auprès de l'élève, de vérifier auprès du prof s'il est disposé à reprendre l'élève en classe (le tout se faisant idéalement en dehors de la classe, histoire de ne pas avoir cette discussion devant les autres élèves). Il reviendra alors au prof de déterminer, **en toute autonomie professionnelle**, s'il juge qu'il s'agit de la bonne chose à faire et s'il accepte ou non de réintégrer l'élève. Nul ne peut le contraindre à le faire.

Agir autrement aurait comme fâcheuse conséquence de miner l'autorité du prof aux yeux du reste du groupe et d'entretenir le cercle vicieux de la gestion de classe de plus en plus difficile à effectuer. Or, c'est justement dans le sens contraire que toutes et tous devraient travailler dans un établissement d'enseignement.

L'Alliance veut être rapidement informée de toute situation où on obligerait un-e prof à réintégrer un-e élève précédemment expulsé-e pendant la même période de cours. Si vous deviez vous retrouver devant une telle situation, l'Alliance vous conseille fortement d'indiquer clairement à la direction ou à l'intervenant-e que vous refusez. Si cette personne insiste, précisez que vous n'êtes pas en accord avec cette façon de faire et que le tout contrevient à votre autonomie professionnelle. **N'insistez pas plus** pour ne pas réintégrer l'élève, afin d'éviter de vous placer dans une situation où la direction pourrait **invoquer l'idée que vous avez fait preuve d'insubordination**, ce qui pourrait entraîner une mesure disciplinaire. Reprenez l'élève puis, une fois le cours terminé, contactez l'un-e ou l'autre des soussigné-e-s de l'Alliance.

● **Jean-Francois Audet, conseiller pour le secondaire**  
**Roberto D'Amico, conseiller pour le préscolaire et le primaire**  
**Chantal Forcier, conseillère pour l'éducation des adultes**  
**Vincent Hamel Davignon, conseiller pour la formation professionnelle**



## SIGNALISATION À L'ACCUEIL ET AUTONOMIE PROFESSIONNELLE

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

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

Quant au recours aux paliers pour l'évaluation du français pour les profs de la classe d'accueil, rappelons qu'il s'agit d'outils « proposés aux enseignantes et aux enseignants et [servant] de référence au moment de la production des bulletins. » (*Instruction annuelle 24-25*, article 2.2.4)

Mentionnons enfin que les enseignantes et enseignants ont jusqu'en mai pour réviser leur signalisation, alors tenez votre bout du bâton, vos collègues en classe ordinaire vous en remercieront !



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

## RAPPEL — ÉPREUVES MINISTÉRIELLES ET LIBÉRATIONS

L'Alliance vous rappelle que, par la mesure 15130, les règles budgétaires du 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<sup>e</sup> année du primaire** : une journée de suppléance à laquelle il faut ajouter une seconde journée de suppléance en vertu de l'annexe LXIV de la convention collective 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<sup>e</sup> 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 enseignants.<sup>1</sup> Cela signifie 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 syndical**

1. GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. Règles budgétaires de fonctionnement pour les années 2024-2025 à 2026-2027, [Fichier PDF], Gouvernement du Québec, 2024, pp. 119-120 [[https://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site\\_web/documents/PSG/ress\\_financieres/rb/RB\\_CSS-fonctionnement\\_24-25.pdf](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).

## POUR UNE RÉDACTION PLUS INCLUSIVE

Outre mieux représenter la majorité féminine de nos membres, une autre préoccupation dans les réflexions qui ont mené à la nouvelle *Politique de rédaction représentative et inclusive* est l'inclusion dans nos communications de la réalité des personnes dont l'identité de genre est non-binaire, c'est-à-dire des personnes qui ne s'identifient ni comme femme, ni comme homme.

En premier lieu, il est clair que l'auto-identification des personnes non binaires prime sur toute autre règle que nous pourrions nous donner, notamment quant aux choix des pronoms et accords. Certaines personnes, bien que s'identifiant comme non-binaires, se disent à l'aise avec un pronom genré. D'autres personnes souhaitent l'utilisation d'un autre pronom. L'Alliance se préoccupe d'être à l'écoute des personnes non binaires à cet effet.

Le pronom iel s'est imposé et a gagné en reconnaissance dans les dernières années. Il pourra, dans le cadre de l'alternance des genres mentionnée dans le dernier article, être utilisé à l'occasion pour inclure nos membres non binaires et rappeler la place qu'il leur revient dans notre syndicat. De même, l'accord avec points médians pourra être utilisé.

Enfin, nous tendrons dans nos envois de masse à éviter les gentils « messieurs, mesdames », mais plutôt à privilégier des formulations épicènes, par exemple « collègues ».

La langue étant toujours en évolution, nous suivrons, au fil des mois et des années, nos pratiques et les changements dans celles des organisations similaires à la nôtre, et ce, afin de toujours mieux représenter et inclure nos membres !



**Élyse Bourbeau, secrétaire-trésorière**

