

RAPPORT ANNUEL

20<sup>23</sup>  
24

ALLIANCE DES  
ET PROFESSEURS

AG.2324.002

# BILAN

## DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

— ALLIANCE  
DES PROFESSEURES  
ET PROFESSEURS  
DE MONTREAL —



AU COURS DE CETTE  
DERNIÈRE ANNÉE DE MANDAT,  
LES MEMBRES DU CONSEIL  
D'ADMINISTRATION ONT  
POURSUIVI LES OBJECTIFS  
INSCRITS DANS LE PLAN  
TRIENNAL 2021-2024.

CE RAPPORT ANNUEL  
PRÉSENTE, AU-DELÀ DE  
TOUTES LES ACTIVITÉS QUI  
COMPOSENT NOTRE  
QUOTIDIEN ET DES SERVICES  
AUX MEMBRES, L'ÉTAT DE  
SITUATION DES GRANDS  
DOSSIERS PRIORITAIRES ET  
DES DOSSIERS MAJEURS  
MENÉS EN COURS D'ANNÉE.

## LES TEMPS FORTS DE L'ANNÉE

En plus des mandats liés aux quatre objectifs principaux désignés dans le plan d'action triennal, le Conseil d'administration (CA) a été grandement occupé par certains dossiers. Si le renouvellement de notre *Entente nationale* a mobilisé une grande partie du travail du personnel de l'Alliance l'an dernier, nous pouvons affirmer qu'en 2023-2024 les efforts du personnel et des membres de l'Alliance ont été remarquables. C'était une année sous le signe d'une mobilisation historique !

### NÉGOCIATION NATIONALE <sup>1</sup>

L'Alliance a su prendre une grande place dans les différentes instances liées à la négociation nationale et a su apporter des arguments pour défendre les intérêts des membres montréalais. Les nombreuses instances, tenues en journée, en soirée et durant les fins de semaine, ont occupé notre délégation, très engagée, une grande partie de l'année. Les membres de la délégation de l'Alliance au Conseil fédératif de négociation de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) se sont montrés disponibles 7 jours sur 7, et ce, même pendant le congé des fêtes. C'est le 28 décembre au soir que nous avons convenu d'une entente de principe, que nous avons adoptée en Assemblée générale le 18 janvier. Cette entente de principe a été adoptée par la majorité des membres des syndicats affiliés à la Fédération autonome de l'enseignement. Nous en sommes maintenant à l'étape d'écriture et de validation des textes, qui doivent bien refléter les discussions et les lignes de l'entente de principe. Nous espérons que les textes de notre *Entente nationale* seront ratifiés et qu'elle sera signée d'ici la fin de l'année.

Cette négociation s'est inscrite dans un contexte de désertion de la profession enseignante. Nous avons travaillé très fort pour obtenir tout ce qu'il était possible d'obtenir afin d'alléger notre quotidien.

Nous avons tenu les membres informés de l'évolution de la négociation avec les éléments dont nous disposons. Un point sur ce sujet a été à l'ordre du jour de toutes les Assemblées de personnes déléguées (APD) pour les tenir au courant de l'évolution de la négociation et de la mobilisation.

### ACTION-MOBILISATION <sup>1</sup>

On peut affirmer avec fierté que nous avons, cette année, organisé la plus grande mobilisation enseignante de l'histoire du Québec : 22 jours de grève générale illimitée ! Ce n'est pas que la grève qui a été illimitée, mais également les efforts et les moyens mis en place par le Comité d'action-mobilisation.

La préparation de cette grève a débuté dès le mois de septembre par l'envoi d'outils de mobilisation aux équipes syndicales et par des visites d'établissements. L'Alliance a aussi tenu des APD extraordinaires sur ce sujet. Les membres du Comité action-mobilisation ont été consultés à de nombreuses reprises afin de la préparer et d'en faire le bilan.

**1.** Il est à noter que ces résumés ne constituent pas le bilan complet sur la négociation et sur l'action-mobilisation avant et pendant la grève. Celui-ci viendra plus tard.



# GRÈVE GÉNÉRALE ILLIMITÉE

La grève a été lancée le 23 novembre, lors de la grande marche organisée par la FAE à laquelle de nombreux membres de l'Alliance ont pris part. Dès le début de la première moitié de la grève générale illimitée, on a pu compter sur des équipes mobilisées devant leur établissement, qui participaient activement et fermement aux lignes de piquetage. Cela a échaudé notre employeur, qui a demandé et obtenu une injonction. Lors de la deuxième moitié de la grève générale illimitée, on a assisté à plusieurs rassemblements d'écoles de quartier et les membres ont usé d'une grande créativité dans leurs actions.

Tout au long de la grève, nous avons pu nous appuyer sur les membres du Groupe d'action-mobilisation enseignante (GAME), très actifs et motivés. Leur participation a été fort appréciée, notamment à titre d'équipes responsables des tournées quotidiennes sur les lignes de piquetage, afin de prendre le pouls et de soutenir les équipes.

Il est important de souligner également la présence marquée des membres lors des rencontres quotidiennes en ligne que l'Alliance a tenues quotidiennement, ce qui a permis une coordination efficace de nos actions.



© Darren Eli

© Thomas Boucher





© Darren Eil

Rappelons les actions marquantes organisées ou coorganisées par l'Alliance durant cette grève historique auxquelles ses membres ont participé :

- rassemblement devant les studios de Radio-Canada, où était attendue Sonia Lebel, présidente du Conseil du trésor, à *Tout le monde en parle*, le 26 novembre (photo en haut, à gauche);
- grand rassemblement devant le bureau du ministère de l'Éducation, le 29 novembre (photo en haut, au centre);
- *flash-mob* au Complexe Desjardins et visite au père Noël le 2 décembre (photos de droite);
- marche du métro Pie-IX jusque devant le siège social du Centre de services scolaire de Montréal (CSSDM) pour dénoncer l'injonction, le 7 décembre (photo au centre);
- siège (*sit-in*) devant le Conseil du trésor, 15 décembre (photo en bas, à gauche);
- marche en collaboration avec les membres de l'Association des étudiantes et des étudiants en science de l'éducation (ADEESE-UQAM) et siège (*sit-in*) dans les bureaux du gouvernement du Québec, le 19 décembre (photo en bas, au centre).

À cela s'ajoute notre participation aux grands rassemblements de la FAE, comme la marche féministe du 4 décembre et le blocus du port de Montréal le 21 décembre.

Globalement, ce mandat aura servi à renouveler et à consolider l'action-mobilisation par diverses actions visant à favoriser le réseautage entre les membres dans les écoles et à valoriser leur participation. Ce qui a été bâti au cours des deux dernières années a soudé les équipes et fait connaître encore plus l'Alliance et ses valeurs à un très grand nombre de membres. Bien que l'entente n'ait pas été à la hauteur de ce que nous attendions et que l'après-grève ait été un moment émotif, notre solidarité et notre mobilisation doivent se poursuivre.

En plus des actions liées à la grève générale illimitée, le Comité action-mobilisation a aussi été consulté afin de déterminer les orientations de l'Alliance en appui à d'autres luttes, enjeux sociopolitiques et soutien aux établissements. Le GAME a participé à plusieurs actions, dont la manifestation devant le CSSDM le 30 août et celle à l'école Irénée-Lussier, le 10 octobre.



PHOTO DE GAUCHE : MOBILISATION À L'ÉCOLE IRÉNÉE-LUSSIER, LE 10 OCTOBRE.

PHOTO DU BAS : MALGRÉ LE FROID, UNE MANIFESTATION MONSTRE S'EST TENUE AU PORT DE MONTRÉAL LE 21 DÉCEMBRE.



## VISITES D'ÉCOLES

Au moment de publier le rapport annuel, les membres du Conseil d'administration avaient déjà effectué 169 visites dans les établissements scolaires et comptaient bien continuer jusqu'à la fin de cette présente année de travail. Au cœur du mandat du Conseil d'administration, les visites permettent d'aller à la rencontre des collègues, de prendre le pouls du milieu et de répondre aux demandes des membres.

## VIE SYNDICALE

Tout au long de l'année, notre organisation a cherché à favoriser la solidarité et la mobilisation des enseignantes et enseignants grâce à divers événements sociaux. L'Alliance a lancé l'année scolaire 2023-2024 en organisant un cocktail permettant aux nouveaux et aux anciens membres de se rencontrer, de discuter et d'interagir également avec les membres du Conseil d'administration. L'Alliance a organisé une soirée de Noël festive, reportée en février en raison de la grève, pour les personnes déléguées en guise de reconnaissance de leur dévouement et de leur travail acharné. Enfin, l'année sera clôturée en rendant hommage aux personnes déléguées retraitées pour leur contribution à l'Alliance et pour remercier toutes les personnes déléguées pour leur engagement constant. Ces événements visent à renforcer une culture syndicale accueillante, qui amène les membres à être familiers entre eux et avec l'Alliance.

## RELATIONS DE TRAVAIL

Les relations de travail n'ont pas été de tout repos en cette année marquée par la grève générale illimitée. La judiciarisation du conflit a eu comme effet de galvaniser comme jamais les enseignantes et enseignants dans la rue. Malgré les mises en demeure reçues, l'injonction déposée par l'employeur ainsi que sa fin de non-recevoir pour étaler les coupes de salaires des profs sur plusieurs paies à la fin de la grève, nous avons tous solidairement gardé la tête haute et dénoncé l'attitude de la partie patronale.

L'année de travail 2023-2024 aura également été propice pour entreprendre un processus de médiation préventive avec le CSSDM, dans le but d'améliorer la communication entre les parties. Au moment d'écrire ces lignes, nous préparons une série de rencontres avec des responsables du CSSDM, en collaboration avec des représentantes du ministère du Travail. Les relations de travail doivent s'améliorer dans tous les domaines touchant nos milieux.

PLUSIEURS ÉVÉNEMENTS SOCIAUX ONT EU LIEU, POUR FAVORISER LA SOLIDARITÉ ET LA MOBILISATION DES MEMBRES.





## RELATIONS EXTERNES

Tout au long de l'année, l'Alliance a entretenu des contacts et collaboré avec différents groupes et collectifs : Debout pour l'école, Je protège mon école publique et École ensemble. Ils ont été invités lors d'Assemblées de personnes déléguées, afin de présenter leur projet respectif. De bonnes discussions ont été tenues avec ces importants partenaires pour la défense de notre école publique et pour notre bataille contre la ségrégation scolaire. La négociation nationale a plus que jamais mis en lumière le rôle que joue notre système d'éducation inégalitaire et les divers acteurs du milieu de l'éducation gagnent à travailler de pair.

Des liens se sont aussi créés avec les partis de l'opposition et avec les étudiants de l'ADEESE-UQAM pendant la grève générale illimitée. Nous avons pu compter sur leur soutien.

La présidente et une vice-présidente ont également rencontré le ministre de l'Éducation pour lui faire part de nos enjeux montréalais : comité de sages, école à trois vitesses, pénurie de personnel, manque d'attraction et de rétention, mauvaises conditions de travail, demandes syndicales dans la négociation qui ne coûtent rien au gouvernement (journées pédagogiques et travail personnel au lieu de notre choix), écoles vétustes et délais ultras longs en construction.

## COLLOQUE DE L'ALLIANCE

Sous le thème *Profs à Montréal, tout un défi !*, le 25<sup>e</sup> colloque a connu un record de participation. En effet, les enseignantes et les enseignants ont été nombreux à y prendre part. Ils ont apprécié la riche programmation des ateliers et des conférences. Les enseignantes et les enseignants ont profité de cet événement d'envergure pour faire le plein d'idées, renouveler leur matériel scolaire pour la prochaine année et faire du réseautage avec les collègues.

La cérémonie de remise des prix Léo-Guindon a été mémorable et remplie d'émotions. Elle a permis de souligner le travail exceptionnel de certains membres : Jennifer Alves-Nadeau, pour son engagement social, Wennita Charron, Isabelle Gagné, Marion Miller et Hugo Rivest, pour leur militantisme syndical. Le Syndicat des Métallos a également reçu un prix, pour sa solidarité syndicale (voir les photos sur la page suivante).



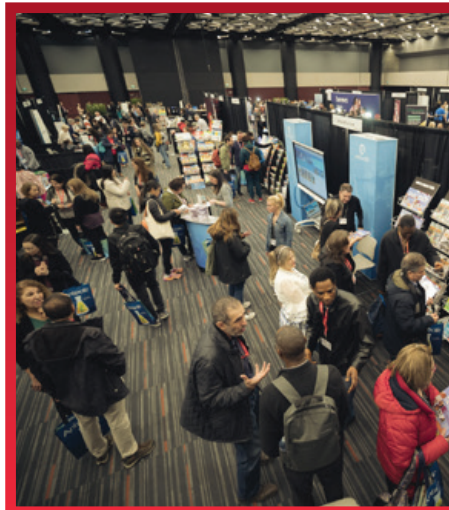
LES MEMBRES DE L'ALLIANCE ONT MANIFESTÉ LEUR SOLIDARITÉ ENVERS LE FRONT COMMUN LORS DES JOURNÉES DE GRÈVE DES 20, 21 ET 22 NOVEMBRE 2023.



UNE GRANDE MARCHÉ POUR L'ÉDUCATION A ÉTÉ ORGANISÉE LE 19 DÉCEMBRE 2023, EN COLLABORATION AVEC LES MEMBRES DE L'ADEESE-UQAM.



Photos : Mario Jean / MADOC





**LES LAURÉATS DES PRIX LÉO-GUINDON 2024.**

**SUR LA PHOTO DE GAUCHE, DE GAUCHE À DROITE : MARION MILLER, JENNIFER ALVES-NADEAU, ISABELLE GAGNÉ, WENNITA CHARRON ET HUGO RIVEST.**

**SUR LA PHOTO DU HAUT : MARIE CONTANT (À GAUCHE) ET CATHERINE BEAUVAIS-ST-PIERRE (À DROITE) ACCOMPAGNENT DOMINIC LEMIEUX ET CLAIRANDRÉE CAUCHY, QUI ONT REÇU LE PRIX AU NOM DU SYNDICAT DES MÉTALLOS.**

# LES ENJEUX PÉDAGOGIQUES

## SERVICES POUR LES ÉLÈVES HDAA

Cette année, l'Alliance a mis l'accent sur le travail de vulgarisation et la formation aux membres pour que les enseignantes et les enseignants des classes ordinaires puissent avoir accès aux services répondant aux besoins de leurs élèves : reconnaissance des besoins, demandes de services, etc.

Étant donné la pénurie de tous les corps d'emploi dans les classes d'adaptation scolaire dans les écoles spécialisées et dans les points de services, l'Alliance a talonné la partie patronale pour qu'elle crée des plans de contingence et qu'elle les partage avec les équipes-écoles.

L'Alliance a évalué les probables répercussions de la nouvelle entente de principe, de sorte que les enseignantes et les enseignants comprennent rapidement les résultats dans l'exercice de leur fonction.

## ACCUEIL

La fermeture du chemin Roxham n'a pas fait diminuer le nombre de nouveaux arrivants sur l'île de Montréal, puisque c'est désormais par avion qu'ils arrivent accompagnés de leur famille. En 2022-2023, le CSSDM a reçu plus de 4000 nouveaux élèves au secteur de l'accueil et la tendance devrait se maintenir pour l'année en cours.

L'ouverture de plusieurs classes d'accueil a mis beaucoup de pression dans les écoles du primaire, en raison notamment du manque de locaux. Cela a des conséquences sur plusieurs enseignantes et enseignants spécialistes, qui perdent malheureusement leur local.

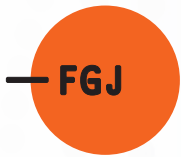
L'augmentation du nombre d'élèves cause également bien des maux de tête au secondaire, car les établissements n'ont pas l'espace nécessaire pour les accueillir. Cette situation se fait ressentir depuis l'année dernière et entraîne aussi des répercussions dans certains établissements, où des enseignantes et enseignants ont perdu leur local et n'ont plus d'endroit où aller travailler lorsqu'ils ne sont pas en présence d'élèves. En novembre 2022, le CSSDM nous avait informés être près du point de rupture. Rien ne s'est amélioré depuis.

Par ailleurs, la pénurie d'enseignantes et d'enseignants dans ce champ fait en sorte qu'il est grandement occupé par du personnel non qualifié pour l'accueil. Le CSSDM a mis en place un service de soutien des conseillers pédagogiques afin d'accompagner ces personnes qui sont venues prêter main forte, mais l'expertise des enseignantes et enseignants du champ 20 continue de s'effriter.

Il est encore très difficile de faire reconnaître les élèves de l'accueil qui ont un grand retard scolaire (GRS). Le processus d'évaluation est ardu et les délais sont très longs. L'évaluation prend maintenant jusqu'à cinq semaines et l'ouverture d'un nouveau groupe peut être retardée de quelques semaines, faute de trouver un adulte en mesure d'effectuer le travail. Il est difficile de constater que, malgré l'augmentation phénoménale du nombre d'élèves au champ 20 depuis deux ans, il n'y a pas plus d'élèves avec un grand retard scolaire (GRS). L'Alliance suivra de très près, l'an prochain, les enjeux liés à la pénurie, au manque d'espace et aux élèves ayant un grand retard scolaire (GRS).

Le document conjoint élaboré avec le centre de services scolaire et des enseignants de l'accueil est finalisé. Cet outil est incontournable pour tout le personnel de l'accueil.

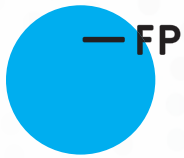




## FORMATION GÉNÉRALE DES JEUNES

Le thème de l'école à trois vitesses a également été omniprésent durant cette année scolaire. La présence des écoles privées et les projets particuliers sélectifs dans nos écoles publiques ont un impact majeur sur la composition de la classe ordinaire, tout particulièrement celle du secondaire. L'Alliance tisse des liens avec des partenaires et ne manque pas une occasion de ramener cette réalité qui doit changer.

L'accès aux classes de cheminement particulier de formation (CPF) a été revu l'an dernier par le CSSDM. L'Alliance a constaté que plus de classes que prévu ont fermé cette année et que le processus entraînera d'autres fermetures de ce type de classe l'an prochain. Malgré nos demandes répétées et celles des milieux concernés, le CSSDM n'a pas prévu de transition, de ralentissement dans les fermetures ou de mesures d'atténuation pour donner du service aux élèves. Nous suivons ce dossier préoccupant de très près et continuons de porter les demandes du personnel enseignant et les besoins des élèves auprès de l'employeur.



## FORMATION PROFESSIONNELLE ET ÉDUCATION DES ADULTES

Les nouvelles attestations d'études professionnelles (AEP) en construction et en santé imposées par le gouvernement, la restructuration de la formation professionnelle, l'équilibre des tâches et les formations à distance imposées à partir des centres ont fait partie cette année des dossiers importants pour le Comité de la formation professionnelle et l'Alliance. L'Alliance a aussi offert une formation sur les CPEPE, consacrée à la formation professionnelle. Cette formation, créée en 2022, a évolué pour mieux répondre aux besoins des profs.

L'implantation bâclée de Francisation Québec, un nouveau point d'accès gouvernemental unique pour les services d'apprentissage du français, a été tout un défi autant pour l'Alliance que pour la FAE. Par ailleurs, l'établissement du nouveau programme d'études *Participation sociale*, qui débutera à l'automne, a aussi fait l'objet de discussions et de suivis en comité et auprès de la FAE.

À la suite de consultations auprès des enseignantes et des enseignants, des ententes d'une année sont survenues avec le CSSDM pour que les séances d'affectations se déroulent en mode virtuel et que les sessions de francisation données dans les centres de francisation soient de 10 semaines. Une formation sur les CPEPE, consacrée à l'éducation des adultes, a encore une fois été offerte et a répondu aux besoins spécifiques de ce secteur.

La personne élue au Conseil d'administration responsable du dossier a consacré une bonne part de son temps à l'accompagnement de nouvelles équipes syndicales et de personnes déléguées.

## STATUT DE PRÉCARITÉ

Chaque année, le CSSDM accueille beaucoup de nouvelles enseignantes et de nouveaux enseignants, dont plusieurs sont à statut précaire. Ces nouveaux membres représentent un défi supplémentaire en matière de transmission d'information et de formation syndicales. Pour faire suite à la consultation tenue l'an dernier, à laquelle plus de 200 membres à statut précaire ont répondu, le comité de l'Alliance composé de ces membres a réfléchi sur les enjeux qui en sont ressortis.

Pour la deuxième fois, l'Alliance a tenu deux événements visant particulièrement ses nouveaux membres. Tout d'abord, elle a organisé le 19 octobre un souper-conférence *Bienvenue à l'Alliance*, qui a rassemblé une trentaine de nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants, à qui nous avons pu expliquer, dans une ambiance décontractée, le rôle de l'Alliance et de la FAE, ainsi que l'importance de la participation à la vie syndicale. Nous avons également organisé le 13 mars une formation d'une journée, *Vivre pleinement ses premiers contrats*, qui a permis de donner aux membres en début de carrière une foule d'information sur la Loi sur l'instruction publique, le fonctionnement des comités syndicaux, l'autonomie professionnelle et la procédure de demande de services pour les élèves handicapés et en difficulté d'adaptation et d'apprentissage.

PLUSIEUR MEMBRES ONT PARTICIPÉ AU SOUPER-CONFÉRENCE BIENVENUE À L'ALLIANCE.





# AUTRES ENJEUX ET DOSSIERS

## ÉCOLE PETER HALL

À la suite du renouvellement de la convention collective de l'École Peter Hall, l'Alliance a procédé à un appel de candidatures afin de renouveler les mandats pour les différents comités conventionnés. Elle a aussi soutenu les membres dans l'application du nouveau contrat de travail.

## CENTRE ACADÉMIQUE FOURNIER

Au Centre Académique Fournier, la prestation de services aux membres consiste principalement à répondre à des questions sur la paie, les congés, la maternité et les assurances. Un soutien aux membres est aussi offert lors d'arbitrage et de griefs. Une assemblée générale virtuelle a lieu en juin.

## RETRAITE

Avec la collaboration de l'Association des personnes retraitées de la FAE (APRFAE), des cours de préparation à la retraite ont été offerts aux futures personnes retraitées. L'Alliance contribue en payant une partie importante des frais liés à ces formations. Elle rembourse aussi la première année de cotisation à l'APRFAE pour les personnes qui y adhèrent.

# DES COMITÉS TRÈS ACTIFS TOUTE L'ANNÉE

## CENTRE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS (CEE)

Le Comité de gestion du Centre des enseignantes et des enseignants, qui fête cette année son 30<sup>e</sup> anniversaire, a poursuivi les travaux en lien avec la mise à jour des règles et du fonctionnement. L'équipe du centre est maintenant bien installée dans son nouveau siège social. Le mandat de la responsable du CEE sera renouvelé.

## COMITÉ D'ÉLECTION

Le Comité d'élection, composé de neuf membres en règle et de deux substituts, a reçu le mandat d'organiser l'élection des membres du Conseil d'administration de l'Alliance pour le triennat 2024-2027. S'appuyant sur les bilans et l'expérience passée, mais aussi sur leur connaissance du quotidien des enseignantes et enseignants, les membres du comité ont travaillé avec rigueur à mettre en place un processus électoral transparent et accessible. Dans un souci d'augmenter le taux de participation des membres de l'Alliance, le comité a déployé une campagne d'information et d'incitation au vote qui a permis, notamment, d'informer adéquatement tous les membres sur la tenue des élections du Conseil d'administration et des moments clés de la campagne électorale, puis de faire connaître les personnes candidates qui se présentent.



## COMITÉ DES MEMBRES À STATUT PRÉCAIRE ET EN DÉBUT D'EMPLOI

Ce comité syndical a pour mission de réfléchir aux enjeux qui préoccupent ces membres, notamment l'intégration dans l'école et dans leur vie professionnelle et syndicale. Le nom du comité a changé cette année, afin d'inclure plus de membres. Le comité a aussi veillé à favoriser leur engagement dans l'action-mobilisation à l'Alliance.

## COMITÉ DES STATUTS

Les membres du Comité des statuts ont terminé le travail de réécriture du chapitre 10 des statuts, dont l'interprétation porte souvent à confusion. Le texte proposé, qui permet une lecture plus claire de la marche à suivre, a été mis au jeu lors de l'Assemblée des personnes déléguées au mois de mai et sera débattu en Assemblée générale ordinaire. Le Comité des statuts a aussi analysé les avis de motion présentés par le Conseil d'administration et les membres.

## COMITÉ PARITAIRE D'ENCADREMENT DES STAGIAIRES (CES)

Cette année, le ministère de l'Éducation a augmenté le montant concernant la mesure 30020 consacrée à l'encadrement des stagiaires à 1000 \$ jusqu'à l'année scolaire 2025-2026. La bonification de cette mesure fait partie de la stratégie de la valorisation de la profession enseignante.

Le Comité paritaire d'encadrement des stagiaires (CES) s'est rencontré afin de déterminer le montant octroyé aux enseignantes et enseignants associés pour l'année scolaire 2023-2024. Le CES a pris la décision de répartir le montant de l'allocation afin de pouvoir offrir des formations et de bonifier l'allocation versée aux enseignantes ou enseignants qui ont reçu une ou un stagiaire durant l'année 2023-2024. Il a été convenu que le montant de l'allocation serait de 800 \$ pour l'année en cours.

La membre élue responsable du Comité d'encadrement des stagiaires est allée à la rencontre de près de quatre-vingts étudiants issus des cohortes de stage 1 de l'Université de Montréal et de l'UQAM, dans 11 différents établissements du CSSDM. Ces rencontres permettent de faire connaître aux futures et futurs collègues le rôle de l'Alliance auprès des enseignantes et enseignants.

L'Alliance a aussi été invitée à l'Université de Montréal pour expliquer le rôle du syndicat enseignant à des étudiants en 4<sup>e</sup> année du baccalauréat en éducation. Puis, elle a également participé au Colloque des finissantes et des finissants de l'Université de Montréal.

La table de concertation du grand Montréal a mis en place un sous-comité de stage en emploi afin de réfléchir sur ce type de stage qui inclut des pratiques supervisées et d'autres formes de stage rémunéré, en vue des changements à venir dans le contexte de la pénurie. L'élue responsable du dossier s'est jointe à ce comité où les discussions ont porté principalement sur le financement de l'accompagnement des étudiants en situation de stage en emploi en lien avec les exigences universitaires. L'objectif de ces travaux est de trouver des solutions qui allégeront la tâche de l'enseignant associé et s'assurer que le stagiaire en emploi aura le meilleur accompagnement possible.

Une soirée de reconnaissance des enseignantes et enseignants associés a eu lieu le 23 mai à la TOHU. Les enseignantes membres du CES tenaient à ce que cette soirée soit organisée afin de reconnaître leur travail d'accompagnement envers les étudiantes et étudiants à la formation initiale des maîtres, mais surtout pour les remercier d'avoir accueilli nos futures et futurs collègues, sachant tout le travail que cela comporte.

## COMITÉ PARITAIRE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CPSST) ET SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'année 2023-2024 a permis à l'Alliance de négocier davantage de représentants des enseignantes et des enseignants au comité de direction en santé et sécurité au travail, pour obtenir une meilleure structure. En effet, une demande conjointe des cinq syndicats du CSSDM a été faite, pour avoir un 2<sup>e</sup> représentant au comité, en vertu du régime intérimaire de la loi. Après un refus du CSSDM, une plainte commune a été déposée à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), ce qui a déclenché une démarche impliquant des représentants des cinq syndicats, des représentants du CSSDM et des représentants de la CNESST. Nous en sommes finalement arrivés à une entente. Les différents établissements et lieux de travail du CSSDM seront divisés en cinq regroupements qui auront chacun leur comité et un ou plusieurs représentants, selon le nombre d'édifices et de travailleurs. Au total, 7,2 personnes en provenance des cinq syndicats représenteront leurs collègues pour l'année scolaire 2024-2025. C'est un bel exemple de travail d'équipe et de solidarité intersyndicale qui a mené à des résultats gagnants pour les travailleurs.

### TOLÉRANCE ZÉRO VIOLENCE

La violence a été à l'ordre du jour de toutes les rencontres. L'Alliance a entre autres vu à l'uniformisation des protocoles, au respect des directives du plan Drainville pour la prévention et la lutte à la violence et à l'intimidation, à l'implantation de mesures d'urgence et d'outils pour communiquer en cas de crise.

PHOTO DU HAUT : LES ÉTUDIANTES ET LES ÉTUDIANTS DE LA COHORTE DE STAGE 1 À L'ÉCOLE LOUIS-RIEL.

PHOTO DU CENTRE : L'ALLIANCE A PARTICIPÉ AU COLLOQUE DES FINISSANTES ET DES FINISSANTS EN ÉDUCATION DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL.

PHOTOS DU BAS : SOIRÉE DE RECONNAISSANCE DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS ASSOCIÉS, ORGANISÉE PAR LE COMITÉ D'ENCADREMENT DES STAGIAIRES.





## LE BRUIT ET LES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION

La partie syndicale a notamment revendiqué de meilleurs bouchons et l'acceptation de modèles provenant de spécialistes. Malgré le refus du CSSDM, les membres poursuivent les discussions.

Dans le dossier prioritaire de violence conjugale, une sélection d'éléments importants a été établie de concert avec le CSSDM et un protocole est maintenant disponible dans Adagio.

## CONFÉRENCE

L'Alliance a organisé une conférence sur le bruit et la surdité — les troubles de la voix, donnée par la firme Rivest Schmitt, à laquelle une cinquantaine de personnes ont participé.

## COMITÉ PÉDAGOGIQUE CONSULTATIF (CPC)

Le CPC est le comité où l'Alliance donne son avis à l'employeur en lien, par exemple, avec la pédagogie, l'utilisation de nouvelles technologies et la composition des conseils d'établissement.

Il a veillé cette année à préserver l'autonomie de ses membres. Il a fait preuve de vigilance et informé les membres durant l'opération de détermination des moyens pour atteindre les objectifs éducatifs dans les établissements et fait le suivi du dossier du Plan d'engagement vers la réussite (PEVR) du CSSDM. Il a analysé les enjeux pédagogiques liés au plan de rattrapage. Il a également prêté une attention particulière aux services d'accueil et de soutien à la langue française, notamment en participant à l'élaboration des orientations budgétaires et à la finalisation du guide *Démystifier les services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français*. Il a exigé de recevoir les statistiques détaillées sur la passation par matière au 2<sup>e</sup> cycle du secondaire. Il a déposé des avis sur les écoles à projet pédagogique particulier, les épreuves et le processus de régulation, les orientations budgétaires liées aux TIC et aux ressources éducatives numériques.

## INSERTION PROFESSIONNELLE

L'Alliance a veillé à la consolidation du mentorat pour le personnel enseignant en début de carrière et elle a fait un bilan de la deuxième année du mentorat. Elle devra faire le suivi des nouvelles réalités du mentorat inscrites dans la nouvelle entente de principe, lorsqu'elle sera signée.

## INSTITUT DE COOPÉRATION POUR L'ÉDUCATION DES ADULTES (ICÉA)

L'Alliance est membre du Conseil d'administration de l'ICÉA, un organisme reconnu par l'ONU, pour non seulement représenter le mouvement syndical, mais aussi les enseignantes et enseignants de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes. La personne élue au Conseil d'administration responsable de ces secteurs y siège au nom de l'Alliance.

En 2023-2024, les travaux en lien avec les priorités de l'année, soit la francisation et les attestations d'études professionnelles, se sont poursuivis. Un forum sur le bien public et le bien commun s'est déroulé tout au cours de l'année et les résultats seront présentés l'année prochaine. Quant à la politique d'éducation des adultes présentée par l'ICÉA, elle fait son chemin auprès des instances concernées.

## PERFECTIONNEMENT

L'entente avec le CSSDM concernant les formations à l'extérieur des heures de travail a été renouvelée pour l'année 2023-2024. Cela permet au personnel enseignant de recevoir une compensation financière dont le calcul est basé sur le 1/1000<sup>e</sup> du salaire annuel. L'Alliance a fait le bilan de la mise en place des modalités liées aux 30 heures de formation obligatoires.

## TABLE DES SPÉCIALISTES

Les membres de la Table des spécialistes représentent tous les secteurs de la FGJ tels que l'art dramatique, les arts plastiques, la danse, la musique, l'anglais et l'éducation physique. Les objectifs que s'est donnés la table sont de mobiliser les spécialistes concernant leurs droits, puis sensibiliser les enseignantes, les enseignants et le CSSDM à la réalité qu'ils vivent.

La Table des spécialistes de l'Alliance a cette année créé deux sondages dans le but d'identifier les enjeux réels des profs spécialistes au primaire et ceux en arts et en éducation physique au secondaire. Les informations recueillies permettront à l'Alliance de cibler les besoins essentiels en prévision de la prochaine négociation de la convention collective. À la suite de l'analyse des données récoltées, la table poursuivra l'an prochain ses travaux de réflexion afin de sensibiliser les enseignantes et les enseignants ainsi que le centre de services scolaire aux difficultés auxquelles les spécialistes font face.

## RELATIONS INTERSYNDICALES

L'Alliance a poursuivi ses efforts de concertation, entamant ainsi sa 51<sup>e</sup> année de collaboration avec ses partenaires syndicaux. C'est à travers sa participation active au Comité intersyndical du Montréal métropolitain (CIMM) que nous réaffirmons nos positions sur les enjeux socioéconomiques, organisons des événements d'information et des manifestations avec les différents syndicats de la grande région de Montréal. C'est donc dans cet esprit de collaboration et de concertation que le CIMM promeut la lutte commune et l'importance de coordonner nos ressources pour contrer les discours antisyndicaux et pour protéger les travailleuses et travailleurs de notre région.

En collaboration avec le CIMM, l'Alliance a également soutenu diverses manifestations organisées par ses partenaires et autres organisations engagées dans des causes sociales. Cette année encore, elle a contribué aux



PHOTOS DU HAUT : MARCHÉ DU 1<sup>ER</sup> MAI À L'OCCASION DE LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS.

PHOTO DU BAS : EN MARGE DE LA JOURNÉE DU 1<sup>ER</sup> MAI, RENCONTRE AVEC LA MAIRESSE DE MONTRÉAL AFIN DE DISCUTER DE DIVERS ENJEUX SOCIOPOLITIQUES.



préparatifs et à la tenue de la marche du 1<sup>er</sup> mai à l'occasion de la Journée internationale des travailleuses et des travailleurs. À cette occasion, elle a notamment participé à une rencontre avec la mairesse de Montréal, Valérie Plante, pour discuter d'enjeux sociopolitiques, comme l'accès au logement. L'organisation a continué d'apporter son soutien à plusieurs travailleuses et travailleurs sur les lignes de piquetage des syndicats membres du CIMM en grève et a également été présente aux événements de la Coalition Main rouge.

## DES COMITÉS SOCIOPOLITIQUES ENGAGÉS



### COMITÉ FÉMINISTE

Malgré la grève générale illimitée, le Comité féministe a réussi à mettre en place plusieurs actions cette année. Il a organisé un événement avec la Ligue nationale d'improvisation (LNI) afin de souligner la Journée internationale des droits des femmes le 21 mars dernier au Théâtre Plaza. Les comédiennes Fabiola Aladin, Salomé Corbo, Rose-Anne Déry et Amélie Geoffroy ont participé à cette soirée. La musique a été assurée par Guillaume Rivard et les parties ont été arbitrées par Anne-Marie Binette. Cette soirée festive a été grandement appréciée par les enseignantes et les enseignants. Le comité a encore cette année publié des témoignages de ses membres et fait de la sensibilisation sur des sujets féministes dans le *BIS*.



### COMITÉ SUR LES RÉALITÉS DES PERSONNES AUTOCHTONES ET RACISÉES

Malgré cette année de négociation et les tumultes reliés aux moyens de pression, les travaux se sont poursuivis cette année. Le comité a entre autres suggéré dans le *BIS* plusieurs lectures et reportages traitant des réalités des personnes autochtones racisées et des impacts du racisme dans notre société moderne. Le comité a, de plus, participé à deux grandes journées de réflexion avec nos collègues de la FTQ afin de dégager des moyens pour que le mouvement syndical montréalais adhère à un syndicalisme antiraciste.



### COMITÉ LGBTQ2S+ ET ALLIÉ·E·S

Les membres du comité ont participé à la création d'une nouvelle formation sur les concepts de base LGBTQ2S+ et sur les luttes de la communauté. Cette formation a été offerte le 14 mai. Le comité a aussi poursuivi sa réflexion sur une politique pour l'utilisation d'un langage inclusif dans les publications de l'Alliance. Il a revu sa bibliographie et d'autres documents d'information.



### COMITÉ ENVIRONNEMENT / HÉROS

Le comité, créé l'an dernier, a poursuivi ses travaux pour établir ses mandats : valoriser le mouvement *héros* et les initiatives en environnement dans les écoles ainsi que revendiquer pour une transition énergétique rapide et juste. Il a réfléchi aux positions et aux revendications de l'Alliance en ce sens. Il a procédé à une consultation des membres afin de connaître les pratiques en environnement dans les établissements. Des membres du comité ont participé à la marche du Jour de la terre 2024. Pour terminer, il a organisé une soirée militante sur l'environnement le 28 mai 2024.

Les quatre comités sociopolitiques ont participé activement à l'organisation d'un cocktail au colloque, qui s'est avéré un succès. Ils ont également mis beaucoup d'efforts pour leur présence dans un kiosque dédié au salon des exposants du colloque de l'Alliance. Ils ont pu se faire connaître et valoir, ainsi que remettre des documents d'information pour sensibiliser les membres à leurs revendications respectives et proposer du matériel promotionnel. Les kiosques ont été très achalandés. Étonnamment, cependant, certaines enseignantes et certains enseignants ne connaissaient pas l'existence de ces comités au sein du syndicat. L'Alliance mettra plus d'efforts l'an prochain pour les faire connaître davantage.





## NOMBRE DE RENCONTRES DE COMITÉS DE TOUTES SORTES

**111 RENCONTRES** de comités paritaires, comités statutaires et syndicaux, du Comité de relations de travail avec le CSSDM et avec le Centre Académique Fournier, du Comité de gestion du Centre des enseignantes et des enseignants, des comités de l'École Peter Hall ainsi que des comités de la FAE.

## DES FORMATIONS SYNDICALES INTÉRESSANTES

Cette année encore, l'Alliance a mis l'accent sur l'importance des formations syndicales ainsi que sur une programmation variée. En tout, 17 journées de formations ont été offertes, telles que *Mon rôle de délégué*, *EREHDAA – Comité-école* ou encore certaines formations concernant plus particulièrement nos collègues à statut précaire. L'Alliance a procédé à plus de 300 libérations dans le but d'outiller les collègues dans leurs apprentissages syndicaux. À elle seule, la formation CPEPE-FGJ a été présentée à trois reprises, pour une participation totale d'une centaine de membres. La prochaine année, l'Alliance prévoit continuer son travail de formation syndicale, tout en mettant à jour le contenu et en restant à l'affût de nouveaux sujets qui pourraient intéresser les membres.

## ACTIVITÉS SYNDICALES EN CHIFFRES

### NOMBRE D'INSTANCES LOCALES ET NATIONALES

#### ASSEMBLÉES DE PERSONNES DÉLÉGUÉES :

- 9 assemblées ordinaires
- 1 réunion extraordinaire de l'APD-CSSDM
- 1 réunion de l'APD de l'École Peter Hall

#### RÉUNION EXTRAORDINAIRE DE L'ASSEMBLÉE D'UNITÉ DE NÉGOCIATION CSSDM :

- 1 réunion sur l'entente de principe

#### RÉUNIONS EXTRAORDINAIRES DE L'ASSEMBLÉE D'UNITÉ DE NÉGOCIATION CAF

- 2 dont une réunion sur le REEGOP et l'équité salariale

#### ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

- 1 réunion

**14,5 JOURS** en Conseil fédératif

**15,5 JOURS** en Conseil fédératif de négociation

**5 JOURS ET 4 SOIRÉES** en Conseil de négociation

### NOMBRE DE VISITES D'ÉTABLISSEMENTS

- 169 visites d'établissements (au 15 mai 2024)
- 125 établissements visités

### NOMBRE DE FORMATIONS ET DE PROFS PARTICIPANTS

- 16 tenues
- 2 annulées
- 377 profs participants et formés

### CAMP SYNDICAL DE LA FAE

- 1,5 jour

# LES COMMUNICATIONS À L'ALLIANCE

Au cours de l'année 2023-2024, le Service des communications a présenté un plan de communication, qui a été approuvé par le Conseil d'administration. Le but du plan est notamment d'avoir une vision plus globale des communications, d'élaborer des stratégies communes et partagées, ainsi que de développer des moyens qui répondent aux objectifs.

L'Alliance continue de publier hebdomadairement son *Bulletin d'information syndicale (BIS)* et des *Express*, au besoin. Au moment d'écrire ces lignes, 410 infolettres ont été expédiées aux membres. Sans compter celles publiées en grand nombre avant et pendant la grève, où les éditions du *BIS* ont été suspendues.

L'Alliance a continué à développer des publications vulgarisant l'information, afin de la rendre accessible pour tous. De nouveaux *Savoirs essentiels* ont été produits à propos de l'attribution des tâches au préscolaire et au primaire et un autre pour le secondaire. Notre objectif est de continuer à vulgariser et à simplifier l'information. Afin de faciliter le travail de l'équipe syndicale, elle a aussi produit des modèles et canevas en format Word, avec fiche explicative.

L'Alliance et le personnel du Service des communications ont travaillé très fort à la finalisation du site Web. Celui-ci est maintenant plus convivial et mieux adapté aux besoins des membres. Les mises à jour sont faites à l'interne par notre personnel. Les images sont celles de nos membres et nous ressemblent plus. L'Alliance souhaite que ce site devienne une référence pour tous les profs et un outil facile à utiliser, tant pour les membres en général que pour les équipes syndicales.

L'Alliance a été active sur ses comptes Instagram et X ainsi que sur sa page Facebook, particulièrement visitée et relayée pendant la grève. Tous ces outils sont la vitrine de l'Alliance. Ils permettent une vaste diffusion de l'actualité syndicale.

## NOTRE PRÉSENCE DANS LES MÉDIAS

L'Alliance et ses membres ont pris la parole dans les médias à tout moment, notamment pour s'indigner de la lourdeur de la charge de travail, de la composition de la classe et de la vétusté des bâtiments du CSSDM. La plus récente ronde de négociation pour le renouvellement de l'*Entente nationale* des enseignantes et enseignants membres des syndicats affiliés à la FAE a ponctué le rythme et le sujet des sorties médiatiques de la première moitié de l'année scolaire. La présidente de l'Alliance a offert des entrevues sur les lignes de piquetage tous les jours de la grève. Les revendications des profs de Montréal ont pu être lues et entendues dans les plus grands médias locaux et nationaux.





# L'ADMINISTRATION GÉNÉRALE ET LA VIE À L'INTERNE

L'Alliance a atteint les objectifs stratégiques de son plan triennal pour l'année en cours. Elle poursuivra ses efforts en 2024, verra à le mettre à jour, selon les situations, de sorte qu'elle continue à offrir un service optimal axé sur les besoins de ses membres.

## MISSION

**SE BATTRE ENSEMBLE POUR LA SAUVEGARDE ET LE DÉVELOPPEMENT DES INTÉRÊTS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET PROFESSIONNELS DE NOS MEMBRES.**

## PRINCIPES

- Se battre pour le bien commun
- Faire preuve de leadership
- Collaborer avec ouverture et combativité

## VISION

- Se battre pour une éducation de qualité dans nos écoles publiques montréalaises
- Unifier et mettre en œuvre les forces de chacun pour défendre et faire respecter les droits de nos membres
- Être reconnu comme un acteur incontournable au progrès de la société

Cette année, l'administration a travaillé à mettre en place de bonnes pratiques éthiques et professionnelles dans sa gestion administrative. Elle a mis en place un module intégré au dossier de la paie afin de compiler les heures de formation dans le cadre de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (Loi du 1 %). Ont aussi été ajoutés des paramètres permettant d'informatiser plusieurs activités en comptabilité, en lien avec la paie, ainsi qu'une fonctionnalité comptable qui permet de faire des paiements en lot. Toutes ces modifications permettent au service de la comptabilité d'être plus efficace.

Dans un souci d'assurance qualité, l'administration a élaboré un programme de formation basé sur les besoins du personnel, tout en respectant les budgets alloués et les obligations de formation continue et de développement des compétences. La direction propose des cours à l'ensemble des employés qui sont intéressés, dans l'objectif d'optimiser les frais encourus par les formations.

La direction a élaboré une planification de la relève, afin de pourvoir les besoins de personnel de façon proactive. Pour être un employeur de marque attirant, l'administration a élaboré un manuel d'accueil des nouveaux employés. Dans le même ordre d'idée, l'administration a aussi créé un manuel d'encadrement des nouveaux élus, afin de faciliter leur intégration au sein de l'Alliance.

Au niveau de la santé et de la sécurité du travail, l'Alliance respecte les obligations que lui confère la loi et voit aux améliorations préventives dans ce domaine. Dans cette optique, elle a formé des secouristes en milieu de travail.

Encore cette année, la direction des ressources humaines et de l'administration a poursuivi ses efforts de mise à jour de plusieurs politiques administratives et comptables existantes afin qu'elles soient réactualisées ou tout simplement retirées lorsque désuètes. Le tout a été entériné par le Comité exécutif selon les règles de l'Alliance. La direction souhaite que la révision soit complétée en 2024. Par la suite, elle pourra faire des améliorations mineures requises aux trois ans, comme dans les pratiques administratives.

Cette année, l'Alliance a dû investir dans la mise à jour de son réseau informatique, qui démontrait des signes de vétusté. Elle poursuivra les ajustements requis afin que le réseau soit plus robuste et sécuritaire.

Dans le cadre de la Loi 25 portant sur protection des renseignements personnels, l'Alliance a entamé des changements dans sa gestion afin de répondre adéquatement aux obligations. Le Conseil d'administration a entre autres désigné la personne responsable à la protection des renseignements personnels et a publié son nom et son titre sur le site Web. Un registre d'incidents et un plan de réponses ont été élaborés, de même qu'un inventaire des renseignements personnels que l'Alliance détient. Le reste des travaux de conformité se poursuivra dans les mois à venir en collaboration avec la FAE.

Dans le cadre de la grève générale illimitée, deux programmes d'aide ont été mis en place afin de soutenir les membres avec des difficultés financières. Nous avons pu, par ce biais, aider un peu plus du quart de nos membres et au moins une personne dans chaque établissement. Toutes les cartes alimentaires reçues sous forme de dons ont été redistribuées aux membres et les dons en argent ont été convertis en cartes alimentaires à distribuer. L'Alliance a exceptionnellement ouvert ses portes durant la période de congé des fêtes à quatre reprises afin de ne pas interrompre la distribution de ces cartes pendant une période si cruciale. La direction tient à souligner le travail exceptionnel de tous les employés durant la grève de même que le travail effectué pour la mise en œuvre des programmes d'aide.

## TRÉSORERIE

Cette année, le Service de la comptabilité s'est concentré sur l'efficacité de ses pratiques de travail. En premier lieu, nous avons persisté dans notre initiative de réduire la production de chèques en encourageant les membres à opter pour le système de paiement direct et nous avons amélioré nos systèmes de sécurité en ce sens. Il a effectué l'analyse de ses méthodes de vérification pour améliorer les politiques internes de l'Alliance et ajuster chacune des fonctions. En outre, la trésorerie a entrepris une analyse des impacts des pertes de cotisations engendrées par les journées de grèves et ajusté le budget en conséquence, en élaborant des révisions budgétaires. Et finalement, la conception de quatre scénarios de création d'un fonds de grève a été faite à la suite d'un mandat donné par l'Assemblée des personnes déléguées.

Le Comité des finances a exécuté, comme il se doit, les vérifications des dossiers des prévisions budgétaires, de l'exercice d'audit, des révisions budgétaires et de l'affectation des surplus budgétaires de l'année 2022-2023 et a participé au choix de la firme comptable.

## EN CONCLUSION

Malgré l'omniprésence de la négociation nationale, qui a monopolisé le temps et l'énergie des membres du Conseil d'administration et du personnel de l'Alliance, nous avons continué d'offrir les services aux membres, d'assumer nos tâches quotidiennes, de suivre nos dossiers et nos projets.

Le personnel de l'Alliance, les membres élus, les personnes déléguées, les membres participant aux délégations, aux comités, aux tables et tous ceux qui ont mis leur cœur dans tous les projets ont démontré, encore une fois, qu'ils s'y mettent avec toute leur ardeur. Nous sommes fiers de pouvoir compter sur toutes et tous parmi notre équipe. Merci !

## LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ALLIANCE



### DE GAUCHE À DROITE :

DANIEL CHARTRAND, 5<sup>E</sup> VICE-PRÉSIDENT ;  
MARTIN LECLERC, SECRÉTAIRE-TRÉSORIER ;  
PATRICK TROTTIER, 1<sup>ER</sup> VICE-PRÉSIDENT ;  
LINE LAMONTAGNE, 2<sup>E</sup> VICE-PRÉSIDENTE ;  
CATHERINE BEAUVAIS-ST-PIERRE, PRÉSIDENTE ;  
ÉLYSE BOURBEAU, 3<sup>E</sup> VICE-PRÉSIDENTE ;  
SUE BRADLEY, 6<sup>E</sup> VICE-PRÉSIDENTE ;  
MARIE CONTANT, 4<sup>E</sup> VICE-PRÉSIDENTE.

