



À NOTER



La date de la prochaine Assemblée de personnes déléguées a été déplacée **au jeudi 16 avril**. Elle se tiendra à compter de 17 h 45, en vidéoconférence.

DATES À RETENIR

L'Alliance tient à rappeler les journées suivantes :

- 2 avril** : Journée mondiale de sensibilisation à l'autisme.
- 4 avril** : Journée mondiale du travail invisible.
- 7 avril** : Journée mondiale de la santé.
- 22 avril** : Journée mondiale de la Terre.
- 28 avril** : Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail.

L'AIR DU TEMPS



© Debby Hudson / Unsplash



L'ÉDUCATION, UNE RICHESSE À PROTÉGER

26^e COLLOQUE PÉDAGOGIQUE
26 et 27 mars 2026 • Palais des congrès de Montréal

MERVEILLEUX !

Vous êtes nombreuses et nombreux à avoir témoigné de votre appréciation pour ce colloque, pensé par des profs, pour des profs ! Tout le personnel de l'Alliance a été honoré de vous accueillir pendant ces deux journées enrichissantes et bien remplies. Nous avons connu un nouveau record de participation et nous en sommes très heureuses, très heureux ! C'est toujours un réel privilège de vous rencontrer et de vous écouter.



Cet événement d'envergure est pleinement reconnu. On se revoit dans deux ans !

Catherine Beauvais-St-Pierre, présidente
Photos : MADOC / Mario Jean



CONFÉRENCE D'OUVERTURE

La salle était plus que comble à la conférence d'ouverture, animée de main de maître par Isabelle Craig. Les invité-e-s à cette conférence, Stéphane Bellavance, Maxime Fortin, Josée Legault et Marsha Niemeijer, ont bien nourri les réflexions.

Plus de photos en page 6.





AVRIL

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, CÉ, 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.

AVRIL

CPEPE

- **Revoir les normes et modalités d'évaluation des apprentissages (proposition des enseignantes et enseignants).**
- **Revoir les règles de conduite (code de vie de l'établissement).**
- **Déterminer les modalités de la rentrée.**
- **Déterminer les modalités de la rentrée progressive des élèves, pouvant comprendre l'horaire réduit, l'accueil en sous-groupe, etc. (démarche consensuelle).**
- **Formuler une proposition pour l'achat de manuels et de matériel didactique.**
- Discuter avec la direction de l'organisation du système de surveillance.

EHDAA

- La direction dépose et présente les ressources allouées pour la prochaine année scolaire au comité.
- **En assemblée syndicale, élaborer et adopter des recommandations à soumettre à la direction sur l'organisation des services de l'année scolaire suivante (par exemple : ce qui sera privilégié pour le service d'orthopédagogie) ;**
 - **IMPORTANT :** S'appuyer sur le portrait des ressources allouées et sur les recommandations en lien avec la collecte des besoins. Rappeler l'importance de la prévention et de l'intervention précoce, y compris au préscolaire, sans oublier les élèves de l'accueil.
- Présenter à la direction les recommandations adoptées en assemblée syndicale.
- Transmettre aux collègues les recommandations retenues par le comité.

APPEL DE CANDIDATURES CONSEIL FÉDÉRATIF DE NÉGOCIATION



L'Alliance sollicite deux personnes déléguées de la formation professionnelle pour pourvoir deux postes au sein de sa délégation au Conseil fédératif de négociation (CFN) pour l'année 2025-2026 : un poste de membre régulier et un poste de membre substitut.

Le CFN est l'instance qui précise les grandes orientations de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) et assure le contrôle politique de la négociation.

On y traite notamment du cahier de demandes syndicales, des stratégies de négociation, de l'action-mobilisation, de la progression de la négociation et des ententes de principe.

Les rencontres ont lieu sous libération syndicale, principalement à Laval et parfois à Québec. Elles débutent généralement à 9h et dépassent rarement 17h30. Les frais de transport, de repas, d'hébergement et, s'il y a lieu, de garde sont remboursés selon les politiques de l'Alliance et de la FAE.

Les personnes qui souhaitent poser leur candidature doivent remplir ce formulaire, en indiquant les raisons pour lesquelles elles souhaitent faire partie de cette délégation et la façon dont elles peuvent contribuer aux travaux. La date limite pour soumettre sa candidature est le **10 avril 2026 à 15 h.**



Joignez-vous à nous !

● **Patrick Trottier, vice-président**

FORMATION PROFESSIONNELLE

RENOUVELLEMENT DE L'AUTORISATION D'ENSEIGNER

— FP Si vous enseignez à la formation professionnelle (FP), que vous êtes permanente ou en voie de permanence, puis que votre qualification légale (autorisation provisoire ou licence d'enseignement) vient à échéance au 30 juin 2026, alors ce qui suit s'adresse à vous. Il est impératif que vous lisiez attentivement cet article ainsi que les Conditions et modalités pour la délivrance d'une autorisation provisoire d'enseigner et d'une licence d'enseignement à la formation professionnelle et que vous agissiez, à compter de maintenant, pour vous assurer d'obtenir le renouvellement de votre qualification légale (autorisation d'enseigner) au plus tard le 30 juin prochain.

Les enseignantes et enseignants détenant déjà un brevet d'enseignement (autorisation permanente) ne sont pas concerné-e-s par cet avis.

Le ministère de l'Éducation indique en effet dans sa *Déclaration de services aux citoyennes*

et citoyens qu'il s'engage à respecter un délai de 60 jours ouvrables pour délivrer une autorisation d'enseigner, à l'inclusion du délai pour les vérifications d'antécédents judiciaires.

Vous devez fournir à l'employeur votre qualification légale valide d'ici le 30 juin 2026. Advenant que vous soyez **en attente d'une autorisation provisoire, d'une licence ou d'un brevet**, vous devrez fournir, **avant la date limite**, une preuve que votre dossier est en traitement (exemple : une lettre de votre université confirmant que votre dossier a été recommandé auprès du ministère pour la délivrance de votre qualification légale ou une lettre du ministère nous confirmant que votre dossier est en traitement).

ATTENTION ! Pour les enseignant-e-s ayant un poste régulier (permanent ou en voie de permanence), comme indiqué lors de votre affectation du poste régulier, si aucun document n'est reçu avant le 30 juin 2026, votre poste régulier vous sera retiré au 1^{er} juillet 2026 et votre nom sera inscrit sur la liste locale au dernier rang. Vous

devrez alors faire 250 heures dans le même centre afin de retrouver votre place sur la liste de priorité d'embauche.

Si vous avez des questions concernant votre qualification légale, nous vous invitons à contacter le ministère directement aux coordonnées suivantes :

Direction de l'encadrement de la profession enseignante

Ministère de l'Éducation
1035, rue De La Chevrotière
28^e étage Québec (Québec) G1R 5A5
Téléphone : 418 646-6581
Ligne sans frais : 1 833 860-6581

Courriel : titularisation@education.gouv.qc.ca



Vincent Hamel Davignon, conseiller

FORMATION GÉNÉRALE DES JEUNES

ATTRIBUTION DES TÂCHES 2026-2027

— FGJ C'est à 16 h, le mardi 7 avril prochain, que les directions devront avoir remis à chaque prof régulière ou régulier de leur école leur tâche individuelle d'enseignement en prévision de l'année scolaire 2026-2027. La Loi sur l'instruction publique (LIP) prévoit qu'il revient à la direction d'assigner les tâches au personnel (LIP article 96.21). Le tout est aussi repris dans l'*Entente nationale* (EN 8-5.02).

Toutefois, l'étendue de ce droit de gestion est limitée par les critères de répartition des fonctions et responsabilités qui doivent obligatoirement être adoptés dans le cadre d'une démarche consensuelle en Comité de participation des enseignantes et des enseignants aux politiques de l'école [CPEPE (EL 5-3.21)]. **Il importe donc de porter une attention très particulière à ce qu'on y détermine ainsi qu'à la façon dont le tout est libellé.**

On comprendra que l'utilisation d'expressions comme « tenir compte », « si possible » ou « dans la mesure du possible » est à éviter étant donné la marge de manœuvre supplémentaire que cela procure à la direction. De même, l'utilisation de verbes au conditionnel au lieu de verbes ayant un caractère plus impératif (ex. : « la direction devrait... » au lieu de « la direction doit... ») a le même effet, en plus de produire une forme de hiérarchisation involontaire des critères. En effet, lorsqu'on retrouve à la fois des critères conditionnels et d'autres plus impératifs, ces derniers se trouvent à avoir préséance sur les premiers, étant donné l'obligation qu'ils procurent.

Notons que la direction devra avoir préalablement vérifié que les tâches individuelles respectent les critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités adoptées en CPEPE, avant de les remettre aux enseignantes et enseignants. Au regard de l'assignation des tâches, il s'agit de la seule obligation formelle de la direction. Il faut se rappeler que cette attribution est provisoire, car des changements peuvent être nécessaires selon les circonstances.

Sachez que si des changements devaient effectivement être apportés aux tâches remises, ils devraient tout autant respecter les critères convenus en CPEPE, que le tout se produise d'ici la fin de la présente année scolaire ou au début de la prochaine.

Le jeudi 9 avril, au plus tard à 16 h, est la date limite pour signifier à l'employeur un désistement ou une mutation libre. Contrairement aux demandes parfois formulées, les directions d'école n'ont pas à exiger de recevoir ces informations avant cette date.

En terminant, il est bon de se rappeler que les enseignant-e-s ne sont pas obligé-e-s de signer le document sur la tâche remis par la direction. La signature, le cas échéant, ne fait qu'attester la réception du document et ne les empêche pas d'exercer leurs droits par la suite.

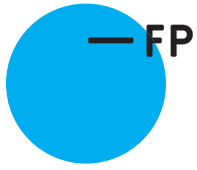
En cas de problématique en lien avec la remise des tâches ou avec ce qui vous aura été assigné, n'hésitez pas à communiquer avec le conseiller responsable de votre secteur.



Jean-Francois Audet, conseiller pour le secondaire
Roberto D'Amico, conseiller pour le préscolaire et le primaire

DISPONIBILITÉ À LA FP

TRANSMISSION PAR COURRIEL



Dès maintenant et dans le cadre de la planification des tâches pour l'an prochain, les enseignantes et enseignants à statut précaire, sous contrat à temps partiel ou à taux horaire (postes non réguliers) en formation professionnelle (FP) doivent transmettre par courriel leur fiche de disponibilité.

Vous devez donner les informations demandées en remplissant le formulaire (T221, disponible sur ADAGIO dans la section *Formulaires*) et le retourner **au plus tard le 13 avril 2026**. La transmission doit être effectuée par courriel, selon les indications, en ajoutant votre direction d'établissement en copie conforme de votre courriel. Aucune copie papier ne sera acceptée.

Vous devez remplir chacune des sections et retourner le formulaire de disponibilité dans le délai requis. **En l'absence du formulaire rempli et envoyé au plus tard le 13 avril 2026, l'enseignant-e sera déclaré-e non disponible pour 2026-2027, et ce, jusqu'à ce qu'elle ou il ait déclaré sa disponibilité en transmettant le formulaire.**

Si un-e prof remet sa fiche **après la date butoir et après la distribution des tâches**, sa disponibilité sera considérée pour les éventuelles tâches restantes au moment de la transmission de son formulaire. Les renseignements qui apparaissent sur la fiche de disponibilité prévalent jusqu'à leur modification par l'enseignante.

Les profs peuvent donc modifier leur disponibilité en tout temps. Cette modification doit être faite par écrit, toujours en remplissant le formulaire prévu à cet effet (*Convention collective locale* 13 2.10, section 8).

Les directions d'établissement ont été informées de cette mesure administrative et ne pourront procéder à l'affectation sans en tenir compte.

Toutefois, selon la communication du Bureau de la dotation envoyée le 25 mars 2026, le CSSDM ajoute une balise supplémentaire : « **Le changement de disponibilité n'est possible qu'une seule fois par session (le terme session comprend la période comprise entre le ou vers le 23 août jusqu'au 31 décembre et la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 30 juin)** ». Ce changement unilatéral, annoncé en novembre dernier et contesté par l'Alliance par voie de grief, restreint indûment la capacité des enseignant-e-s d'ajuster leur disponibilité et constitue une décision abusive, préjudiciable et injustifiée. En effet, le CSSDM n'a pas donné de justification organisationnelle suffisante et légitime pour expliquer cette modification. Il s'est limité à dire « qu'il y avait une problématique concernant la gestion des disponibilités lors de l'octroi des affectations ».

Rappelons enfin que les postes à la FP sont octroyés par sous-spécialité (programme), dans le respect du service cumulé, de la déclaration de la disponibilité et en conformité avec sa fiche de classement (modules reconnus).

Si vous éprouvez des difficultés pour accéder au formulaire ou le remplir, communiquez rapidement par écrit à votre direction afin qu'elle fasse le nécessaire pour que vous puissiez déclarer votre disponibilité.

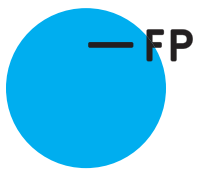


Pour toute question, veuillez communiquer avec le soussigné.

Vincent Hamel Davignon, conseiller

FORMATION PROFESSIONNELLE

MUTATION LIBRE POUR LES PROFS RÉGULIÈRES OU RÉGULIERS



Conformément à l'article 13-7.21 de la *Convention collective locale*, le personnel enseignant ayant demandé une mutation

libre participe aux assemblées de placement ou, le cas échéant, à toute autre manière prévue par le centre de services scolaire. Cela signifie que les personnes enseignantes régulières (permanentes ou en voie de permanence) de la formation professionnelle qui le désirent peuvent se prévaloir d'une mutation libre en remplissant le formulaire rendu disponible par

leur direction, au plus tard le 1^{er} mai 2026 pour l'année scolaire 2026-2027.

L'employeur prétend que les demandes de mutation peuvent être acceptées si elles n'entraînent pas le départ de plus de 20% d'enseignantes ou d'enseignants dans un même centre. Il affirme qu'une demande de mutation libre n'est possible qu'une fois aux deux ans. Advenant un refus de la mutation demandée pour un de ces motifs, nous vous invitons à communiquer avec le soussigné sans délai.

N.B. Pour un changement de spécialité ou de sous-spécialité, vous devez obligatoirement

présenter une preuve de votre capacité telle que définie à la clause 13-7.17 de l'*Entente nationale* (attestation d'études et/ou d'expérience d'enseignement dans la spécialité ou la sous-spécialité visée et/ou expérience dans la spécialité ou la sous-spécialité visée, etc.), le tout sous réserve du droit de la direction d'exiger un stage en milieu de travail ou un programme de recyclage approprié à l'intérieur de la semaine régulière de travail.



Vincent Hamel Davignon, conseiller

VICTIME DE VIOLENCE VERBALE À L'ÉCOLE : QUOI FAIRE ?



Lors de nos visites dans les établissements scolaires, un constat inquiétant revient : un grand nombre de profs sont confronté-e-s

à des situations de violence verbale, provenant soit des élèves soit de parents. Insultes, propos méprisants, critiques injustifiées : ces agressions, bien que parfois banalisées, ont un impact réel sur la santé mentale et la motivation du personnel enseignant. Le stress, l'anxiété, la démotivation et, dans certains cas, l'épuisement professionnel en sont les conséquences directes. Un-e prof se sentant menacé-e ou dévalorisé-e peut voir sa capacité à enseigner sérieusement compromise. Quelles actions peuvent être entreprises pour protéger et soutenir les enseignantes et enseignants victimes de tels comportements ?

SIGNALER LES INCIDENTS

La première étape pour lutter contre ces agressions est de ne pas les passer sous silence. L'Alliance vous encourage vivement à remplir le [formulaire T075](#) relatif aux accidents de travail dès lors que vous êtes victime de violence, verbale ou autre. Ce document officialise l'incident et oblige la direction à prendre des mesures pour y remédier.

QUEL EST LE RÔLE DE LA DIRECTION ?

La direction d'un établissement a la responsabilité de maintenir un environnement de travail sécuritaire et respectueux. Lorsqu'une ou un prof est victime de propos injurieux ou inappropriés de la part d'une ou un élève ou d'un parent, il est essentiel de signaler ces actes, idéalement par courriel à la direction. Cette dernière doit alors mettre en place des actions concrètes, telles que :

- rappeler aux parents et aux élèves les règles de communication respectueuse ;
- encadrer plus strictement les échanges entre le personnel enseignant et certains parents et instaurer, si nécessaire, des mesures d'accompagnement en présence de la direction ;
- rappeler l'obligation de respecter le code de vie et son application ;
- prendre des sanctions appropriées à l'égard des personnes fautives.

LE CADRE RÉGLEMENTAIRE À CONNAÎTRE

Tous les établissements scolaires sont tenus d'appliquer un plan de lutte contre la violence et l'intimidation. Contrairement à ce que l'on peut penser, ce plan ne se limite pas seulement aux élèves, il protège également tout le personnel scolaire. Il prévoit, notamment :

- l'évaluation des actes de violence signalés dans l'établissement ;
- la mise en place de mesures préventives adaptées à la réalité du milieu ;
- la transmission de l'information sur les actions précises à entreprendre en cas de violence et sur le canal de plainte ou de signalement à utiliser, le cas échéant.

Il est essentiel de vous familiariser avec ce plan et de demander un suivi à la direction concernant ses obligations et les mesures à adopter selon la situation.

QUE FAIRE EN L'ABSENCE DE MESURES CONCRÈTES ?

Si la direction ne prend pas de mesures pour assurer la protection des enseignantes et enseignants, même après signalement, il est essentiel de se tourner vers l'Alliance. Nous sommes là pour vous soutenir, vous accompagner et garantir que vos droits soient respectés. Il est primordial de ne pas minimiser la violence verbale et psychologique et de comprendre que cette lutte est un enjeu collectif nécessitant l'engagement des profs, des directions et du personnel scolaire. En dénonçant ces comportements et en exigeant des actions concrètes, nous pouvons toutes et tous contribuer à améliorer les conditions de travail dans les établissements.

● **Éric Girard, vice-président**
Caroline Brodeur, conseillère



13^e année

BOURSE JEUNE RACCROCHEUSE

Date limite:
1^{er} mai 2026

lafae.qc.ca/jeraccroche

APPEL DE CANDIDATURES

Fae Fédération autonome de l'enseignement



L'ÉDUCATION, UNE RICHESSE À PROTÉGER

26^e COLLOQUE PÉDAGOGIQUE
26 et 27 mars 2026 • Palais des congrès de Montréal

MERVEILLEUX !



PROGRAMMATION

Les conférences et ateliers de la programmation étaient diversifiés et, aux dires des participantes et participants, tout le monde a pu y trouver son compte.

AU SALON

Le Salon des exposants a été particulièrement achalandé.



TROIS GROUPES OU PERSONNES ONT REÇU UN PRIX LÉO-GUINDON

Dans la catégorie **Valorisation de la profession enseignante** : monsieur Simon Viviers, chercheur permanent du Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT), pour son implication dans la recherche en santé mentale des enseignantes et enseignants.

Dans la catégorie **Militantisme syndical** : l'équipe école Charles-Bruneau pour sa détermination, sa persévérance et son organisation rigoureuse afin de tenir tête à l'employeur et faire valoir les droits des profs.

Dans la catégorie **Contribution à l'œuvre éducative** : l'organisme Debout pour l'école pour leur mission, qui est de faire pression sur les décideurs des politiques éducatives pour qu'ils agissent dans le sens de ses revendications pour une école inclusive, équitable et de qualité pour toutes et tous.



CLÔTURE

Lors du cocktail de clôture, les membres ont pu lever leur verre au succès du colloque et se déhancher au rythme de la musique de la talentueuse Lou-Adriane Cassidy !

Consultez [le site de l'Alliance](#) pour voir toutes les photos.

Photos : MADOC / Mario Jean

