



Syndicat de
l'enseignement
de la Mauricie

INFO-SEM

Mot du président

La fin de l'année 2025 fut ponctuée d'un nombre disproportionné de projets de lois antisyndicales. Que ce soit la loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out, celle visant la protection des élèves, celle visant à renforcer la laïcité, ou encore celle visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail, elles ont toutes un point commun; affaiblir les contre-pouvoirs en action au Québec.

Il m'apparaît clair que ces encadrements législatifs tentent d'affaiblir notre capacité comme syndicat à s'opposer, lorsque c'est nécessaire, à certaines politiques gouvernementales qui ne vont pas dans le sens du bien commun. Du même coup, les effets de ces lois viendront rapidement complexifier le travail dans les écoles et les centres. Nous en percevons déjà certains effets, notamment dans le traitement des plaintes. À ce sujet, je vous invite à lire le résumé d'une table ronde d'experts invités par la CSQ à se prononcer sur les dérives antidémocratiques de la CAQ.

(Le gouvernement à l'assaut des contre-pouvoirs : Ma CSQ – Centrale des syndicats du Québec (CSQ)) Comme d'habitude, nous resterons à l'affût de ces changements pendant la prochaine année pour vous informer des possibles répercussions sur votre quotidien. En espérant que l'année 2026 soit plus positive et moins contraignante pour l'exercice de notre profession.

J'en profite pour vous souhaiter, au nom de toute l'équipe du SEM et en mon nom personnel, une belle année 2026!

Les membres du conseil exécutif du SEM vous souhaitent une excellente année 2026!

Rejoignez -nous sur Facebook et notre site WEB:



Sur la photo: Guillaume Tousignant, 2e vice-président, Sonia Dorion, vice-présidente au secrétariat, Patrick Deschênes, Président, Kim Boisjoly, vice-présidente à la trésorerie, Sabrina Bellemare, 1re vice-présidente, Martin Veillette, conseiller.



Nous joindre: 819 538-3325

Patrick Deschênes, Président: pdeschenes@semauricie.ca

Martin Veillette, Conseiller: mveillette@semauricie.ca

La violence encore la violence

REFUSONS LA VIOLENCE

AGISSONS MAINTENANT POUR DES MILIEUX DE
TRAVAIL SAINS ET SÉCURITAIRES.

NE LAISSONS AUCUNE PLACE AUX GESTES, PAROLES,

COMPORTEMENTS, ATTITUDES ET PRATIQUES INACCEPTABLES.

Prévenir
et guérir

CSQ
Centre de services
à la personne

Depuis quelques années, la violence est omniprésente dans le milieu scolaire, et ce dès la maternelle. Un récent sondage fait par la FSE démontre une augmentation de la violence à tous les niveaux. Plus de 60% des enseignants disent avoir été victimes de violence soit verbale, psychologique ou physique au moins une fois par mois. La banalisation de cette violence dans la société, ajoutée aux incivilités grandissantes, nous expose à des situations troublantes et il est temps de s'en occuper. Le ministère de l'Éducation, en collaboration avec la CSQ et plusieurs partenaires ont lancé depuis quelques mois un guide pratique d'accompagnement de prévention et prise en charge de la violence envers le personnel scolaire. Ce guide : <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/education/soutien-eleves/prevention-violence-personnel-scolaire-guide.pdf>

encadre et engage, en s'appuyant sur les lois de santé et sécurité, une démarche afin d'orienter et protéger le personnel scolaire.

On retrouve à l'intérieur de ce guide une démarche et des actions à poser comme mesure de prévention, mais aussi pendant et après un évènement de violence, quel qu'il soit. Dans l'optique d'une responsabilité partagée, le guide impose des actions visant à identifier, éliminer, réduire et contrôler les risques à l'aide de la hiérarchie des mesures de prévention en milieu scolaire. Ce guide met en lumière l'importance de remplir un rapport d'incident et de transmettre l'information afin d'analyser la situation et intervenir auprès de l'agresseur, mais aussi accompagner et soutenir la ou les victimes directes et collatérales ayant subi ou été témoins d'actes de violence. La loi sur l'instruction publique ainsi que la loi sur la santé et la sécurité au travail déclare l'importance de maintenir des milieux de travail sains et sécuritaires.

Dans cette optique, plusieurs outils créés par la CSQ sont mis à votre disposition afin d'accompagner les acteurs du milieu de l'éducation.

Ces outils proposent des mesures, mais définissent aussi les rôles de chacun et le soutien que vous devriez avoir. Vous trouverez le GUIDE DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION CONTRE LA VIOLENCE ENVERS LE PERSONNEL DE L'ÉDUCATION CSQ pour éviter que la violence laisse des traces et plusieurs autres outils en cliquant sur le lien suivant:

<https://www.lacsq.org/dossiers/agir-contre-la-violence-en-milieu-scolaire/>

Malgré la volonté de tous les paliers d'intervenir sur la violence, plusieurs problématiques persistent, notamment le manque de reconnaissance de la violence, le manque de ressources, les enjeux autour des procédures d'intervention, la complexité des besoins des élèves et le manque de personnel.

En conclusion, nous devons vous rappeler que même si vous croyez que c'est un évènement banal, il est important de dénoncer la situation auprès de vos directions. Il faut également remplir un rapport d'incident, faire un retour et un plan avec tous les acteurs en place pour éviter toutes situations de violence. N'hésitez pas à nous appeler au besoin pour vous accompagner. Avec cette montée de la violence, la CSQ et ses partenaires travaillent constamment afin de s'attaquer à ce problème. La CSQ déploiera d'ailleurs bientôt un plan d'action de nature sociétale pour sensibiliser et dénoncer la violence qui augmente aussi dans la population.



La loi sur l'équité salariale fêtera bientôt ses 30 ans. Pourtant, plusieurs emplois à prédominance féminine ne bénéficient pas des effets attendus. Pour vous aider à y voir plus clair, nous vous invitons à consulter ce lien : <https://equite.lacsq.org/fr>

Vous y trouverez une façon ludique de découvrir les nombreux défis rencontrés depuis son adoption en 1996. On y retrouve aussi une discussion entre Éric Gingras, président de la CSQ et Farah Alibay, ingénieure en aéronautique et astronautique. Bonne écoute!

DATES LIMITES IMPORTANTES À VENIR

- 31 mars : Demande de retraite progressive pour l'année suivante.
- 9 avril : Demande de congé sans traitement pour l'année suivante.
- 1^{er} mai : Dépôt du formulaire de préférence quant à la tâche des spécialistes pour l'année suivante.
- 7 mai : Dépôt au CE par les directions des prévisions quant à l'organisation pour l'année suivante.
- 19 mai : Demande pour participer à la séance des mouvements volontaires.

ÇA NOUS REGARDE!



En réaction aux nombreuses attaques du gouvernement à l'encontre du mouvement syndical, la CSQ a mis de l'avant une campagne de sensibilisation concernant les différents gains syndicaux qui profitent, non pas seulement aux syndiqués, mais également à toute la population. En visitant la page web (<https://www.lacsq.org/ca-nous-regarde>) on y apprend notamment le rôle joué par les syndicats dans la création de l'assurance chômage, du RREGOP ainsi que des nombreux gains concernant les droits parentaux.

Au moment d'écrire ces lignes, le projet de loi 3 était toujours en commission parlementaire. Ce projet de loi, s'il n'est pas modifié, pourrait restreindre la capacité des syndicats à s'opposer devant les tribunaux à certaines lois. La CSQ travaille activement pour convaincre les élus d'améliorer le produit final et en amenuiser les effets sur la démocratie syndicale. En espérant que les changements à venir au gouvernement nous seront avantageux!



Lois, Sanctions et dérives!

Dernièrement dans certains journaux, quelques articles ont dénoncé l'application stricte du code d'éthique sans tenir compte du contexte et de la réalité du milieu. De quoi s'agit-il réellement? Avec les récentes modifications à la Loi sur l'instruction publique (LIP), l'adoption en 2022 de la Loi sur le protecteur national de l'élève et l'adoption d'un code d'éthique dans chaque centre de services scolaire, on assiste à une hausse significative de plaintes à l'égard des enseignantes et enseignants.

En effet, la loi sur instruction publique (LIP) prévoit que toute personne physique peut porter plainte à la ou au ministre contre un enseignant pour une faute grave commise à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou pour un acte dérogatoire à l'honneur ou à la dignité de la fonction enseignante.

Une modification inquiétante de la LIP permet dorénavant de déposer une plainte de manière informelle pourvu qu'elle soit écrite. Auparavant, la plainte devait être écrite, motivée et sous serment. De plus, le ministre s'est donné le pouvoir de soumettre au comité d'enquête toute situation portée à sa connaissance.

Dans un plus récent projet, la loi stipule une Obligation d'informer la ou le ministre lors d'une plainte au centre de services scolaire et/ou au Protecteur de l'élève.

Visant spécifiquement le personnel enseignant l'article de loi stipule ; *Tout employé d'un centre de services scolaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, a un motif raisonnable de croire qu'un enseignant a commis une faute grave à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou un acte dérogatoire à l'honneur ou à la dignité de la fonction enseignante mettant en cause un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves doit signaler sans délai la situation au ministre.*

Le problème est que le mot raisonnablement n'est pas défini. Ce qui est raisonnable pour un peut être déraisonnable pour l'autre. De plus, on tend à utiliser les termes dans son sens le plus large possible pour « ne pas prendre de chance ». Sous le couvert de cette loi, on tente d'encadrer plus strictement les pratiques enseignantes, ainsi plusieurs initiatives deviennent interdites. Ce qui mène à une série de plaintes et d'enquêtes qui même si le tout s'avère non fondé, le CSS peut sous le motif du bris de confiance apporter des sanctions pouvant aller jusqu'au congédiement ou encore à la révocation de l'autorisation d'enseigner.

Ceci est accompagné de l'obligation des employeurs avant l'embauche et pendant le service de s'assurer et vérifier auprès des autres établissements d'enseignement les renseignements et documents pouvant établir un comportement pouvant raisonnablement faire craindre pour la sécurité physique ou psychologique des élèves.

Bien que l'enseignant peut autoriser ou non la transmission du dossier, toute note peut devenir un frein à l'embauche. À noter que les comportements doivent depuis mars 2025 rester 10 ans au dossier et 35 ans lorsqu'il s'agit d'un comportement pouvant faire craindre à la sécurité, d'un congédiement ou d'un comportement à caractère sexuel.

En conclusion, avec ces nouvelles mesures, et le principe de loyauté, on semble vouloir tout contrôler et les abus et les dérives sont inquiétants. Le climat devient malsain et les enseignants se sentent menottés, épiés et jugés, bien souvent à tort. Selon l'analyse, pour le gouvernement, « les enseignants sont inextricablement liés à l'intégrité du système scolaire. En raison de la position de confiance qu'ils occupent, ils exercent une influence considérable sur leurs élèves. Le comportement d'un enseignant influe directement sur la perception qu'a la collectivité de sa capacité d'occuper une telle position de confiance et d'influence, ainsi que sur la confiance des citoyens dans le système scolaire en général. Le comportement de l'intermédiaire qu'est l'enseignant doit traduire son adhésion à ces valeurs, croyances et connaissance que le système scolaire cherche à communiquer. » Le comportement de l'enseignant est évalué en fonction de la position même qu'il occupe, et non en fonction de la question de savoir si le comportement en cause a été adopté en classe ou ailleurs. » Il faut donc rester vigilant afin d'éviter les dérapages et conserver une certaine liberté d'expression.