

# Le **fer** de lance



**N'EN AJOUTEZ PLUS...**

**LA COUR EST PLEINE!**

LES ANNONCES DU MINISTRE  
ROBERGE

LA DOMINATION AU TRAVAIL  
PLUS DURE QU'AVANT

INFORMATION IMPORTANTE  
POUR LES PRÉCAIRES





## MOT DU PRÉSIDENT

L'année scolaire 2018-2019 tire déjà à sa fin. Il est temps de ranger les crayons et les ordinateurs, de dresser un dernier bilan et de préparer la prochaine année scolaire. Que vous soyez une enseignante ou un enseignant d'expérience ou en début de carrière, vous êtes pleinement engagés envers les élèves qui vous ont été confiés. Malgré les difficultés que vous avez pu rencontrer, vous avez assumé ce rôle majeur auprès de vos élèves.

**Comme toujours, votre travail force l'admiration !**

Pendant ce temps, le nouveau gouvernement issu de la Coalition avenir Québec (CAQ), fort de quelques engagements électoraux discutables, annonce des changements, qui auront, s'il va de l'avant avec ceux-ci, un impact majeur sur votre travail.

Le 14 février dernier, le ministre de l'Éducation, Jean-François Roberge, déposait le projet de loi n° 5 dans le but de rendre accessible la maternelle 4 ans à tous les enfants du Québec dès l'année scolaire 2022-2023. En commission parlementaire, la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) a défendu l'importance de prioriser le déploiement de la maternelle 4 ans à temps plein en milieu défavorisé (TPMD) plutôt que de l'étendre aussi rapidement à l'ensemble du réseau. La nécessité d'intervenir dans les milieux défavorisés là où les parents n'ont pas toujours les ressources pour accompagner pleinement le développement de leur enfant n'est plus à démontrer. L'urgence est là. Pourquoi respecter à tout prix une promesse électorale qui ne fait pas consensus? Le ministre doit aussi, dans son processus décisionnel, tenir compte de la pénurie de personnel enseignant et du manque d'espace dans les écoles pour accueillir ces nouveaux groupes.

Autre décision controversée, prise en février dernier, d'implanter dès septembre 2019 deux périodes de détente d'un minimum de 20 minutes, l'une le matin et l'autre l'après-midi. À l'évidence, le ministre de l'Éducation n'a pas pris le temps de faire ses devoirs et de consulter avant son annonce. Faire bouger les enfants n'est pas si simple dans le contexte scolaire. Bien que l'intention soit louable, il ne faut pas ignorer les impacts négatifs d'une telle mesure. En effet, parce que le ministre exige que cette implantation se réalise à coût nul, le personnel enseignant se verra obligé d'assumer, dans sa tâche éducative, une portion plus grande de temps de surveillance. Cela se fera au détriment, entre autres, du temps de récupération qui sera, par le fait même, réduit d'autant. Aussi, cette mesure aura un impact sur le temps de présence à l'école du personnel enseignant en modifiant les heures d'entrée et de sortie des

élèves de plusieurs écoles tant au primaire qu'au secondaire. Rappelons finalement qu'en dépit qu'il ne soit pas visé par cette proposition de modification au régime pédagogique, le préscolaire en subira de plein fouet tous les effets collatéraux.

Dans un autre ordre d'idées, soulignons que la prochaine négociation nationale arrive à grands pas. Les consultations pour l'adoption du cahier de demandes syndicales en vue du renouvellement de notre convention collective nationale sont maintenant terminées. C'est lors du conseil fédératif de négociation (CFN) des 5, 6 et 7 juin derniers que la version définitive du cahier de demandes syndicales a été adoptée. En vertu des modifications aux statuts de la FAE, l'assemblée des déléguées et délégués (AD) de même que l'assemblée générale (AG) du Syndicat de l'enseignement de la région de Laval (SERL) ont été consultées à deux reprises lors de ce processus. Une première qui a permis à tous les membres de formuler de nouvelles propositions et des amendements. Le point final de cet exercice se fera à l'automne lors de l'adoption des demandes relatives à la rémunération, à la retraite et aux droits parentaux.

En terminant, au nom du personnel du SERL et des membres du conseil d'administration, je tiens à vous souhaiter un bon congé estival. Profitez pleinement de cette période pour prendre un temps de repos salubre et bien mérité. Au plaisir de vous retrouver en pleine forme à la rentrée!

Syndicalement vôtre!

Guy Bellemare  
Le président

MOT DU PRÉSIDENT	2
DANS CE NUMÉRO	3
HORAIRE ESTIVAL	3
CALENDRIER	4
RAPPEL POUR LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION DES ADULTES	4
INFORMATION IMPORTANTE POUR LES PRÉCAIRES	4
VOUS DÉMÉNAGEZ?	4
«LA DOMINATION AU TRAVAIL EST BEAUCOUP PLUS DURE QU'AVANT»	5
LES ANNONCES DU MINISTÈRE ROBERGE... RIEN POUR «DÉTENDRE» LE PERSONNEL ENSEIGNANT!	7
TOUS héros ET RESPONSABLES DE NOTRE PLANÈTE	9
ENSEIGNANTES EN CONGÉ DE MATERNITÉ	9
BOURSE PERSÉVÉRANCE EDA-FP	10
DÉPART À LA RETRAITE AU BUREAU DU SERL	11
REMERCIEMENTS	11
BOURSE FAE	12



## HORAIRE ESTIVAL

**Le bureau du SERL sera fermé  
du 4 juillet au 15 août 2019  
inclusivement.**

Néanmoins, pour obtenir une assistance  
en cas d'urgence, veuillez communiquer  
au 450 978-1513, un message téléphonique vous  
indiquera comment joindre  
un responsable syndical.

LE FER DE LANCE Volume 21 n°5 • 20 juin 2019

ÉDITEUR Syndicat de l'enseignement de la région de Laval  
1717, rue Fleetwood Laval (Québec) H7N 4B2  
Téléphone : 450 978-1513 • Télécopieur : 450 978-7075  
www.sregionlaval.ca • reception@sregionlaval.ca

RÉDACTION Guy Bellemare, Manon Lafrance,

Guylaine Martel, Pierre Morin, Micheline Roby

COLLABORATION Manon Lafrance et Eve-Emmanuelle Rivard

CONCEPTION GRAPHIQUE Passerelle bleue

INFOGRAPHIE Eve-Emmanuelle Rivard

IMPRESSION Syndicat de l'enseignement de la région de Laval

CRÉDITS PHOTOGRAPHIQUES Shutterstock

HEURES D'OUVERTURE Du lundi au jeudi : de 8 h à 17 h  
Vendredi : de 8 h 15 à 12 h et de 13 h 15 à 15 h 30



Quoi?	Dates?	Heures?	Où?
<b>Étape de fin d'année pour le secondaire</b>	26 juin 2019	16 h 30	École d'éducation internationale de Laval
<b>Séance d'octroi de contrats au secondaire</b>	19 août 2019	9 h	École Curé-Antoine-Labelle
<b>Séance d'octroi de contrats au primaire et champ 20</b>	19 août 2019	14 h	École Curé-Antoine-Labelle
<b>Session de comblement pour les postes non comblés au secteur primaire (BINGO)</b>	21 août 2019	14 h	École Curé-Antoine-Labelle

## RAPPEL POUR LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION DES ADULTES

### FORMULAIRE DE DISPONIBILITÉ

Les enseignantes et les enseignants à taux horaire et ceux inscrits sur la liste de rappel doivent acheminer leur formulaire de disponibilité à la direction du Centre et à la Commission scolaire de Laval (CSDL) avant le 15 août 2019 (clause 11-2.05 a) de l'entente locale). N'oubliez pas de conserver une copie de votre formulaire pour vos dossiers.

**Important:** Le fait de ne pas avoir transmis le formulaire à la CSDL dans le délai requis libère l'employeur de son obligation de vous offrir des heures d'enseignement.

### SÉANCES D'AFFECTATION ET DE MUTATION EDA

Les séances d'affectation et de mutation de l'EDA se tiendront à l'auditorium du Centre de formation Compétences-2000 le mardi 20 août 2019 selon l'horaire suivant :

- Enseignantes et enseignants réguliers : 8 h 30
- Enseignantes et enseignants inscrits sur la liste de rappel : 9 h

### RAPPEL

Si vous ne pouvez être présent, assurez-vous d'avoir remis une procuration à une ou un collègue en précisant votre choix d'affectation.

## INFORMATION IMPORTANTE POUR LES PRÉCAIRES



### CALENDRIER DES PAIES 2019-2020 PERSONNEL ENSEIGNANT À CONTRAT

Veuillez noter que le versement de la première paie de l'année scolaire 2019-2020 pour le personnel enseignant se fera le 5 septembre prochain plutôt que le 22 août 2019.

La clause 6-9.01 de l'entente locale prévoit que le versement de la paie doit se faire à partir du 2<sup>e</sup> jeudi de l'année de travail. Puisque les enseignantes et les enseignants recommenceront à travailler le vendredi 23 août, le versement aura lieu le 5 septembre 2019.

Cette situation n'aura pas de répercussion sur les enseignantes et les enseignants détenant un poste régulier.

## VOUS DÉMÉNAGEZ?



La convention collective prévoit à la clause 5-1.01.04 qu'une enseignante ou un enseignant est tenu d'informer par écrit la commission scolaire de tout changement de domicile.

Il est important de transmettre vos nouvelles coordonnées au syndicat :

**Par téléphone :**  
450 978-1513

**Par télécopieur :**  
450 978-7075

**Par courriel :**  
[reception@sregionlaval.ca](mailto:reception@sregionlaval.ca)

# « LA DOMINATION AU TRAVAIL EST BEAUCOUP PLUS DURE QU'AVANT »

Article paru le 22 octobre 2018 dans *L'Écho* [www.lecho.be/opinion-](http://www.lecho.be/opinion-)

Journaliste : ÉTIENNE BASTIEN

**Psychiatre et psychanalyste, Christophe Dejours est professeur au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM, Paris), titulaire de la chaire Psychanalyse Santé Travail et directeur de recherche à l'Université Paris V. Auteur d'une œuvre abondante sur le monde du travail et les pathologies associées, il dénonce l'avènement des « gestionnaires » dans les années 1980, qui a, dit-il, eu des effets catastrophiques sur la qualité du travail et les pathologies qui en découlent. « En entreprise, si l'exigence de performance devient insoutenable, le risque d'effondrement collectif existe », prévient-il.**

**Vous êtes un spécialiste des rapports entre l'homme et le travail. Et notamment de la psychodynamique du travail. De quoi s'agit-il ?**

C'est une discipline née de la rencontre entre la psychopathologie du travail et l'ergonomie. Elle cherche à comprendre comment les travailleurs parviennent à maintenir intègre leur santé mentale malgré une organisation du travail souvent nuisible... On a ainsi découvert que la normalité est le résultat d'un compromis entre, d'un côté, des contraintes délétères pour le psychisme – qui peuvent conduire à la maladie mentale – et, de l'autre, la construction de stratégies de défense.

Ce qui est néfaste pour le psychisme, c'est la contrainte venant de l'organisation du travail. Et cette contrainte est double. Il y a d'un côté la division technique des tâches qui font l'objet de prescriptions très strictes. Et de l'autre une division politique du travail, à savoir un système de surveillance et de sanctions qui est une nouvelle contrainte.

Depuis Taylor et Ford, l'organisation du travail est essentiellement politique. Taylor compare littéralement l'ouvrier à un chimpanzé qui doit se conduire comme tel. C'est l'obéissance absolue. Cette conception de l'organisation du travail basée sur la domination, le contrôle, la sanction (donc la peur), est évidemment nuisible pour la santé mentale, car le travailleur y perd sa subjectivité, sa créativité, sa maîtrise des moyens, le sens de ce qu'il fait. Travailler, c'est bien plus qu'exécuter des tâches. C'est une transformation de soi.

**Mais depuis Taylor et Ford, l'organisation du travail a sacrément évolué...**

Une nouvelle forme d'organisation du travail apparaît dans les années 1980, celle des gestionnaires. Jusque-là, l'organisation du travail était l'apanage des gens du métier. Les directeurs d'hôpitaux, par exemple, étaient médecins.



Mais ils ont été remplacés par des gestionnaires qui ne connaissent rien des métiers. Ils réduisent le travail à un ensemble de tâches purement quantifiables et dont la performance est chiffrable. À travers ces dispositifs, ils ont instauré ce que le juriste Alain Supiot appelle la « gouvernance par les nombres ». Celle-ci détruit tout ce qui était vital au travailleur : les règles et valeurs propres de son métier. Cette méthode gestionnaire détruit aussi volontairement toute coopération. Ce qui a pour conséquence une dégradation de la qualité et de l'efficacité.

Ces gestionnaires ont inventé des techniques nuisibles pour la santé psychique. C'est le cas de l'évaluation individualisée des performances qui introduit la compétition entre les travailleurs et détruit la solidarité. C'est le cas

aussi de la précarisation de l'emploi : partout des contrats durables sont remplacés par des CDD et l'intérim. Cette précarité qui augmente développe aussi un sentiment de précarisation chez ceux qui ont une position stable: ils comprennent qu'ils sont menacés eux aussi.

Il y a aussi la standardisation des modes opératoires qui facilitent le contrôle quantitatif. Or une infirmière, par exemple, ne peut pas traiter de la même manière deux patients atteints d'une même maladie. Si elle s'y trouve contrainte par la standardisation, son travail perd son sens.

Il y aurait également beaucoup à critiquer sur la prétendue « qualité totale », car dans les faits elle est impossible. Dans le but d'obtenir le Graal de la certification, on fait pression sur les travailleurs pour qu'ils mentent dans leurs rapports...

Le tournant gestionnaire a donc des effets catastrophiques sur la qualité du travail. Mais la communication officielle travestit la réalité avec une telle efficacité que cette dégradation est masquée.

La domination au travail est donc beaucoup plus dure qu'avant. Elle a changé complètement le monde du travail et même toute la société. Pour le dire autrement, les gens sont soumis. En Europe, les contre-pouvoirs, les syndicats, ont fondu. Ce qui fait la force incroyable du système, c'est que la majorité des travailleurs vivent dans cette situation de servitude volontaire – et donc de malheur – parce qu'ils y consentent, pensant que c'est la seule bonne façon de faire. On nous apprend dès l'école primaire que le bien et le vrai, c'est ce qui est scientifiquement quantifiable. Mais c'est faux.

## « LA DOMINATION AU TRAVAIL EST BEAUCOUP PLUS DURE QU'AVANT » (SUITE...)



### **Et donc ce « tournant gestionnaire » comme vous dites génère de nouvelles pathologies ?**

Oui, les impacts psychopathologiques sont colossaux, jusqu'au suicide sur le lieu de travail. Ça n'existait pas avant. Il y en a même dans le secteur public, y compris à l'Inspection du Travail ! Ils existent partout dans le monde et sont en croissance, mais ils font l'objet d'une conspiration du silence.

Il est difficile d'expliquer un suicide. La souffrance éthique en est l'une des causes principales. Soumis à ces impératifs d'objectifs, le sujet doit brader la qualité au profit de la quantité. Mais dans de nombreux métiers, brader la qualité, c'est très grave. Pensez au magistrat qui doit juger cinquante affaires en quelques heures alors que sa décision engage la vie des gens. Il en vient à faire le contraire de ce pour quoi il est devenu juge.

Partout, on est rendu à cette situation où il faut concourir à des actes et à une organisation que le sens moral réprouve. Cette souffrance éthique est celle qu'on éprouve à trahir les règles du métier, ses propres collègues et le client. Et finalement on se trahit soi-même. Cette trahison de soi dégenère en haine de soi, ce qui peut déboucher en suicide sur le lieu de travail.

### **Le suicide représente le stade ultime de la souffrance au travail, mais les pathologies liées au travail sont devenues très nombreuses et variées...**

De fait, on assiste à l'explosion des pathologies de surcharge. En France, plus de 500 000 personnes sont indemnisées pour troubles musculo-squelettiques. Mais il y a aussi le burn-out ; ou encore le karôshi, « la mort subite par surcharge de travail ». Il s'agit d'une hémorragie cérébrale chez des gens qui n'ont aucun facteur de risque. Ils meurent à 35-45 ans, sur le lieu de travail, le plus souvent par rupture d'anévrisme ou accident vasculaire cérébral.

Parallèlement, le dopage s'est considérablement développé. Cocaïne et amphétamines sont utilisées dans de très nombreux métiers, y compris chez les avocats d'affaires, les banquiers, les cadres. Beaucoup ne peuvent tenir qu'en se

dopant. Sur les chaînes de montage, des ouvriers sniffent devant tout le monde pour tenir les cadences. Et personne ne dit rien.

N'oublions pas également que comme il n'y a pas d'étanchéité entre travail et non-travail, les souffrances professionnelles ont des conséquences dommageables immédiates sur la vie de famille, les loisirs et même la vie dans la Cité dans la mesure où l'on a tendance à s'y comporter comme au travail : chacun pour soi.

En outre, les stratégies de déni ont un effet de désensibilisation qui conduit à une banalisation de l'injustice : si je nie ma propre souffrance, je ne peux pas reconnaître celle des autres. C'est un retournement sinistre : pour tenir individuellement, on aggrave le malheur social.

Dans ce contexte, on peut se demander si un tel système ne risque pas de s'effondrer – puisqu'il ne fonctionne que par le concours des travailleurs. Les cas d'effondrement moral existent. Durant la guerre du Vietnam, par exemple, des régiments entiers ont dit : « Fini ! On n'avance plus ! », quitte à être tués – quand ils ne tuaient pas leurs propres officiers. En entreprise, si l'exigence de performance devient insoutenable, le risque d'effondrement collectif existe aussi.

### **Vous militez d'autant plus pour une politique émancipatrice du travail...**

Oui, souffrir au travail n'est pas une fatalité. Le travail peut clairement être un médiateur dans l'accomplissement de soi. Pensez au pilote de chasse ou au reporter : la réalisation de leur mission repose entièrement sur leur génie. C'est le cas aussi pour les métiers, les fonctions où le travailleur contrôle à la fois les moyens et les conditions de sa tâche, voire l'intégralité du processus. Le travail de l'artiste l'illustre fort bien, mais on peut aussi citer les professions libérales.

La coopération est un autre facteur clé. Naguère, dans les services hospitaliers, des réunions hebdomadaires conviaient tout le personnel – y compris les femmes de ménage – à s'exprimer sur la manière d'aider, de traiter les patients. L'émancipation par le travail dépend donc de son organisation. Il faut des collectifs de travail, mais aussi une autonomie de penser.

J'ai accompagné des entreprises qui voulaient aller dans ce sens. Les managers ont délaissé les systèmes d'évaluation quantitative pour mettre en avant le travail vivant et la coopération. Eh bien, je peux prouver que ces entreprises ont gagné en productivité, en compétitivité et bien sûr en plaisir à travailler ! Et aucune naïveté là-dedans.

Il faut donc passer d'une politique de l'emploi à une politique du travail – si l'on veut, notamment, réduire les coûts croissants de ces pathologies qui atteignent jusqu'à 3 % du PIB selon des études internationales. Mais aussi pour réenchanter la vie des travailleurs !

Source: *L'Echo*



# LES ANNONCES DU MINISTRE ROBERGE... RIEN POUR «DÉTENDRE» LE PERSONNEL ENSEIGNANT!

## Les annonces populistes du ministre Roberge

Le 20 février dernier, le ministre de l'Éducation Jean-François Roberge procédait à l'annonce du projet de règlement modifiant l'article 17 du Régime pédagogique portant sur les périodes de détente. Le projet qui fut publié dans la Gazette officielle du Québec (Gazette officielle du Québec, 20 février 2019, 151<sup>e</sup> année, n<sup>o</sup>. 8. P. 439) aura créé beaucoup d'incertitude auprès des enseignantes et des enseignants.

Par ce projet, le ministre annonçait son intention de remplacer la disposition actuelle par l'instauration de «deux périodes de détente d'un minimum de 20 minutes soit l'une le matin et l'autre l'après-midi». Cette décision en fait sursauter plus d'un. Malgré que les encadrements légaux aient été respectés, il n'en demeure pas moins que dans la réalité, des centaines d'enseignantes et d'enseignants verront leur temps de présence sur les lieux du travail s'accroître. Cette deuxième période de détente viendra augmenter, pour le personnel enseignant au primaire, le nombre de minutes assigné en surveillance dans la portion de tâche éducative. Bien sûr, l'impact de cette augmentation engendrera inévitablement une diminution du temps destiné à l'encadrement, à la récupération et aux activités étudiantes. Rappelons-nous que ce sont pourtant des tâches du ressort exclusif des enseignantes et des enseignants contrairement à la surveillance qui, elle, peut être effectuée par d'autres catégories d'emploi.

L'instauration des périodes de détentes pourrait aussi avoir comme conséquence d'augmenter le pouvoir d'assignation pour certaines portions de tâche de nature personnelle (TNP). Contrairement aux revendications syndicales des dernières années prônant le respect de l'autonomie professionnelle du personnel enseignant, nous sommes encore une fois confrontés à la volonté grandissante de contrôle des directions d'établissement.

Au secteur primaire, on apprend que le temps de surveillance serait imposé par plusieurs directions

d'établissements, et cela, malgré la directive annoncée par la partie patronale au Comité général de consultation (CGC). Plusieurs comités de participation enseignante (CPE) des établissements primaires avaient transmis leurs recommandations concernant le projet d'horaire d'entrée et de sortie, mais en vain puisque la CSDL a procédé à une deuxième consultation nous apparaissant factice sur ce même sujet. Certains membres nous ont informés que certains intervenants affirmaient que, quelles que soient les recommandations, rien n'y changerait puisque toutes les décisions étaient déjà prises. C'est d'ailleurs ce que nous avons constaté lorsque la commission a adopté le projet présenté le 29 mars dernier. Évidemment c'est encore une fois les impératifs financiers notamment ceux du transport scolaire qui dictent des décisions qui se répercutent jusque sur la tâche enseignante. Même le secteur secondaire n'y échappe pas puisque les horaires

seront modifiés afin de faciliter les modifications des horaires des écoles primaires sous le joug des impératifs du transport scolaire.

## La Commission scolaire de Laval acquiesce rapidement

La Commission scolaire de Laval s'est empressée de suivre à la lettre les directives du ministre portant sur le projet de règlement qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet prochain. Certaines commissions scolaires du Québec ont fait le choix de ne pas modifier les projets d'horaires d'entrée et de sortie de leurs établissements, laissant le temps aux acteurs tels que les syndicats ou les directions d'établissements de s'appropriier les consultations et de mesurer les conséquences d'une telle démarche. À Laval, la CSDL a modifié les projets d'horaires d'entrée et de sortie, une deuxième fois cette année de façon précipitée.

## Raz-le-bol de la surveillance qui s'effectue au détriment de l'enseignement

Bien que d'accord avec l'importance des moments de détente pour les élèves, le SERL juge que cette modification se fera en dégradant les conditions de travail du personnel enseignant par une augmentation



# LES ANNONCES DU MINISTRE ROBERGE... RIEN POUR «DÉTENDRE» LE PERSONNEL ENSEIGNANT! (SUITE)

du temps de présence à l'école et par une diminution de son autonomie professionnelle. Le syndicat y voit non seulement, un manque de considération pour les enseignantes et les enseignants dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, mais également une absence de compréhension de la tâche enseignante de la part d'un ministre pourtant issu du monde scolaire. L'imposition tous azimuts de ces deux périodes de 20 minutes de détente est mal reçue par les enseignantes et les enseignants. Ces derniers ne veulent pas surveiller, ils veulent enseigner et le disent haut et fort.

Lors de l'assemblée des déléguées et des délégués (AD) du 16 avril dernier, le SERL avait recommandé aux personnes déléguées de faire les représentations nécessaires sur les modifications des horaires au CPE. La réponse fût pour plusieurs impitoyable, car, non seulement les directions ont refusé les propositions des enseignantes et des enseignants, mais en plus ils ont prétexté qu'il était «trop tard» puisque «les commissaires avaient déjà fait leur choix d'horaires».

Au final, dans la réalité, le personnel devra «gérer la sécurité et la circulation des élèves» en remplaçant des minutes d'enseignement par des minutes de «déplacement des élèves» pour les périodes de «détente». Ce seront donc les élèves et les profs qui écopent en perdant ces précieuses minutes d'enseignement. Le gouvernement et la commission exigent sans cesse que le taux de réussite augmente, mais du même souffle ils retirent aux enseignantes et aux enseignants les outils pédagogiques pour y parvenir tels que la récupération et l'encadrement. Parions que nous assisterons à une augmentation des pressions faites aux profs pour faire réussir les élèves, car en cette époque d'image, tous les moyens sont bons pour la préserver quitte à faire baisser les exigences de la correction.

## Avis du SERL

Le SERL a respecté ses engagements. Il a procédé aux représentations nécessaires auprès du comité de relations de travail (CRT), du comité général de consultation (CGC) et a fait des visites d'écoles pour faire état de la situation. Dans le court délai de la période de consultation, l'assemblée des déléguées et délégués a tout de même réussi à entériner les 14 principes qui ont servi de matière première à l'élaboration de l'avis du SERL transmis à la CSDL que vous pourrez consulter en sélectionnant le lien suivant : <http://sregionlaval.ca/avis-projets-dhoraires-de-debut-et-de-fin-de-cours-des-ecoles-primaires-et-secondaires-pour-lannee-2019-2020-a-la-suite-de-la-modification-a-larticle-17-du-regime-pedagogique/>

## Plans d'action de la FAE

La Fédération autonome de l'enseignement (FAE) à laquelle est affilié le SERL, se penche sur l'élaboration d'un plan d'action visant à dénoncer les décisions prises dans la précipitation du ministre Jean-François Roberge telles que l'introduction des maternelles 4 ans et l'instauration des périodes de détente. Ce plan débutera dès le début de l'année scolaire 2019-2020 et prévoit un volet de communication.



De plus, un deuxième plan d'action est actuellement à l'étude au réseau d'action mobilisation de la FAE dans la foulée des négociations à venir. Il est temps qu'on cesse de réclamer aux enseignantes et aux enseignants qu'ils pallient à tous les maux du système d'éducation et cela sans reconnaissance salariale et en assistant à l'égrainement de leur autonomie professionnelle et la détérioration constante de leurs conditions de travail.

## Ajouter l'insulte à l'injure... une spécialité du ministre Roberge!

Le 4 juin dernier, le ministre Roberge procédait à l'annonce d'un investissement de 70 M \$ supplémentaires par année pour embaucher 850 nouveaux enseignants et professionnels. Cette promesse d'embauche qui frise le ridicule n'a dupé personne. Alors que les commissions scolaires comme la CSDL se plaignent d'une pénurie de main-d'œuvre et peinent à procéder au remplacement du personnel absent, le ministre prévoit l'embauche de 850 nouveaux profs et professionnels... Il y a des annonces comme celle-là qui ont le pouvoir de nous exaspérer plutôt que de nous rassurer. Serait-il devenu magicien? Si c'est le cas, alors, qu'il fasse apparaître des surveillantes et des surveillants d'élèves ou du personnel destiné à effectuer la surveillance des périodes de détentes et des périodes dites de vulnérabilité au secondaire.



# TOUS héros ET RESPONSABLES DE NOTRE PLANÈTE

Le concours **héros** a pris fin le 29 mars dernier. Le comité de l'environnement de la FAE s'est réuni le 8 avril 2019 afin de sélectionner les projets gagnants selon les critères ci-dessous:

- Respect des valeurs **héros**;
- Respect du thème;
- Rayonnement du projet dans le milieu scolaire ou communautaire;
- Originalité;
- Pérennité;
- Qualité de la langue.



## École gagnante

C'est le pavillon Arthur-Buies de l'École de l'Équinoxe qui a gagné le prix *École* pour la vidéo «Réduction de la consommation, de déchets et de la pollution». L'équipe enseignante s'est méritée une bourse de 300 \$. Nous vous invitons à visionner la vidéo à l'adresse suivante: <https://www.youtube.com/watch?v=o80g3Zc05aE&feature=youtu.be>

## Classes gagnantes

Les classes de Dominick Ally et de Manon Denommé de l'École de l'Odyssée-des-Jeunes ont remporté un prix de 200 \$ pour le projet «La Jeune Coop popNote».

## Classes participantes

Les classes ci-dessous ont remporté des certificats de participations et des bannières **héros**.

TITRE DU PROJET	CATÉGORIE	PERSONNEL ENSEIGNANT	ÉCOLE
Machine à bonbon écologique	Classe	Pascal Jodoin	École Charles-Bruneau
Mon robot	Classe	Hami Fatiha	École les Explorateurs
Les épingles de la persévérance	Classe	Sophie Hamel	Centre de formation Le Tremplin
Leblanc école maraîchère	Classe	Pascale Goyer et Audrey Fafard	École Leblanc
Croque ta vie!	Classe	Sophie Boisvert	École L'Odyssée-des-Jeunes
Marché du curé	Classe	Josée Mongeon	École Curé-Antoine-Labelle
Projet cuillères	Classe	Geneviève Payette	École Les Quatre-Vents (édifice 2)

## Félicitations aux lauréats!

Merci à tous de votre participation et à l'an prochain!

# ENSEIGNANTES EN CONGÉ DE MATERNITÉ



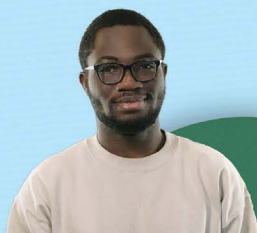
## \*\*\*Attention\*\*\*

Lors de la dernière paie, la Commission scolaire de Laval paye les journées de congé de maladie monnayables non utilisées.

Ces journées sont traitées comme du salaire assurable par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Pour éviter toute problématique, il est recommandé de communiquer avec le RQAP pour les questionner afin de faire le meilleur choix dans la situation.

# BOURSE

## *persévérance* EDA-FP



### PRIX MQAF

#### Mwami-Alame Cinamula Gentil

Mwami fait preuve d'une détermination hors du commun. Son attitude positive est contagieuse et inspirante. Il est un modèle de persévérance pour celles et ceux qui le côtoient. Sur le point de terminer ses études secondaires, Mwami a de grands projets pour l'avenir!



### FORMATION DE BASE DIVERSIFIÉE

#### Stéphanie Cowan

Grâce à sa persévérance, Stéphanie a surmonté une situation familiale difficile et des difficultés d'apprentissage qui compromettaient ses chances d'obtenir un DES depuis le primaire. En voie d'obtenir son diplôme, Stéphanie peut être fière de ce qu'elle a accompli.



### FORMATION PROFESSIONNELLE

#### Daniel Jacques

Daniel est dévoué et généreux tant dans sa vie personnelle qu'à l'école. Il agit comme un leader positif dans son groupe. Malgré des compétences limitées en informatique, Daniel ne s'est pas découragé et a travaillé encore plus fort pour les développer. Il aime apprendre et ça se voit!



### FORMATION PROFESSIONNELLE

#### Karine Lachance

Grâce à son courage, Karine a surmonté bien des difficultés durant son parcours scolaire. Elle accepte de faire confiance aux intervenants qui la soutiennent et va chercher l'aide dont elle a besoin pour réussir. Karine est un modèle d'humilité, mais surtout de dépassement de soi.



### FRANCISATION

#### Elsa Aydee Merino Pena

Elsa considère qu'il est primordial de parler et d'écrire le français, mais la francisation est un défi de taille pour elle. Toutefois, même lorsque ses efforts ne donnent pas les résultats escomptés, Elsa persévère. Sa motivation et son désir de s'améliorer sont inébranlables. Elle en récolte les fruits aujourd'hui!



### FORMATION DE BASE COMMUNE

#### Fatime Site

Fatime fait face à plusieurs défis d'apprentissages, puisqu'elle n'a pas pu fréquenter l'école dans son pays d'origine. Malgré tout, elle persévère et surmonte les obstacles afin de continuer son parcours scolaire. Chaque jour, elle déploie une énergie qui en ferait rougir plusieurs!



### INSERTION PROFESSIONNELLE

#### Tony Leonard Teodorescu

Tony a retrouvé une stabilité et un chez-soi après avoir passé plusieurs années dans la rue. De là est né le désir de continuer son parcours scolaire afin d'aider d'autres personnes comme lui. Malgré les défis du quotidien, il est inscrit dans un programme d'insertion professionnelle où il déploie tous les efforts pour réussir.

## Félicitations

LA PERSÉVÉRANCE A AUSSI UN VISAGE  
CHEZ LES ADULTES EN FORMATION!



# Départ à la retraite au bureau du SERL

L'heure de la retraite a sonné pour Lise Bureau, secrétaire au SERL.

Toujours d'un professionnalisme sans égal et d'une très grande gentillesse, sa présence discrète et sa maîtrise incroyable de la langue de Molière manqueront à tous ceux qui ont eu le plaisir de travailler avec elle et à tous les membres qui l'ont côtoyée durant sa carrière au SERL.

Depuis son arrivée au sein de l'équipe du secrétariat, Lise s'est vue confier plusieurs dossiers, dont celui des instances. On ne compte plus le nombre d'affidavits qu'elle a préparé ni la quantité de documents d'instances qu'elle a produits au fil du temps. Plusieurs d'entre vous se faisaient accueillir par son sourire au bureau ou lors des périodes d'inscription aux différentes réunions d'instances.



***Au nom de tous les membres, du conseil d'administration et de ses collègues, nous lui souhaitons une très longue retraite remplie de projets et de santé!***

## REMERCIEMENTS

En cette fin d'année scolaire 2018-2019, l'équipe du SERL profite de l'occasion pour exprimer sa reconnaissance envers toutes les personnes déléguées, les courriéristes ainsi que les membres qui se sont impliqués dans les nombreux comités syndicaux.

Votre implication est cruciale pour le fonctionnement de notre organisation et pour la défense des droits de tous les membres du SERL.

Des remerciements chaleureux sont transmis à tous nos membres qui ont fait le pari d'aider la relève en accueillant des stagiaires ou en s'investissant comme ressource pour soutenir leurs nouveaux collègues. Votre contribution à la formation de la relève est précieuse et fort appréciée.

Certains de vous partirez pour une retraite méritée, nous vous souhaitons de continuer à poursuivre vos rêves en y greffant de nouveaux projets stimulants. Bonne retraite!





Lisez le Fer de lance en ligne au  
[www.sregionlaval.ca](http://www.sregionlaval.ca)

[www.facebook.com/sregionlaval](https://www.facebook.com/sregionlaval)

**Vous désirez recevoir le Fer de lance par courriel?**

Faites-nous parvenir votre adresse personnelle à :

[reception@sregionlaval.ca](mailto:reception@sregionlaval.ca)



## Syndicat de l'enseignement de la région de Laval

1717 rue Fleetwood  
Laval (Québec) H7N 4B2  
450 978-1513

### Heures d'ouverture

| lundi au jeudi | 8 h - 17 h

| vendredi 8 h 15 - 12 h | 13 h 15 - 15 h 30



## BOURSE FAE

M<sup>e</sup> Andréanne Maurice reçoit une bourse de la FAE

La FAE a remis une 5<sup>e</sup> bourse de 2 500 \$ pour un projet de recherche novateur en relations du travail à M<sup>e</sup> Andréanne Maurice, une étudiante à la maîtrise en droit de la Faculté de droit de l'Université de Sherbrooke. La lauréate a pratiqué durant huit ans en droit du travail avant de retourner aux études à l'automne dernier. Son projet d'étude porte sur les effets de l'adoption d'une politique contre le harcèlement en milieu de travail ainsi que son effectivité.

Source: FAE