

# Le fer de lance



## ENCORE... LA COVID-19

Le plan de contingence

Victoire du SERL en arbitrage

L'avenir est féministe



## Encore la COVID-19!

Le 20 décembre 2021, le gouvernement du Québec, pour protéger la population face à la montée du variant Omicron, décidait de fermer les écoles du Québec, sauf les écoles spécialisées à mandats régionaux. Cette décision de maintenir les écoles spécialisées ouvertes a été décriée tant par la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) que par le Syndicat de l'enseignement de la région de Laval (SERL).

À Laval, à la rentrée de janvier, les quatre écoles à mandats régionaux reprenaient l'enseignement en présence alors que les autres élèves basculaient en télé-enseignement.

Malgré la virulence et la contagiosité accrues du variant, aucune modification des mesures de protection n'était toutefois mise en place. Pourtant, la très grande majorité des élèves de ces groupes ne peuvent appliquer les mesures sanitaires minimales (port du masque, distanciation, etc.). Le personnel de ces groupes était donc « lancé dans l'arène » sans autre réflexion.

Ce qui était prévisible s'est alors produit, certaines classes ont dû être fermées à la suite de l'apparition de cas positifs.

Et de un pour l'éducation!

Depuis, des interventions du SERL ont permis un ajout aux mesures de protection du personnel de ces groupes. Ces dernières n'éliminent toutefois pas tous les risques.

À la même époque, bien que l'arrêté ministériel du 31 décembre 2021 prévoyait jusqu'à 2 jours pour permettre au personnel enseignant de s'organiser en vue d'offrir le télé-enseignement au plus tard la 3<sup>e</sup> journée du calendrier scolaire, le directeur général du Centre de services scolaire de Laval demandait aux profs, dans son message du 3 janvier 2022, de débiter le télé-enseignement dès la deuxième journée.

Ce message, en plus d'ajouter un stress supplémentaire sur les épaules des enseignantes et des enseignants, venait ajouter une confusion qui n'était sûrement pas souhaitable en période de pandémie déjà trop anxiogène.

Des interventions syndicales ont dû être menées afin de rétablir la situation. Le centre de services scolaire a alors corrigé son message sur son site Internet et un suivi des ressources humaines auprès des

directions d'établissement devait permettre de remettre les pendules à l'heure.

Bien que plusieurs écoles et centres aient revu leur position et que le personnel enseignant ait ainsi pu obtenir deux jours pour se préparer, d'autres directions ont décidé de maintenir la ligne dure du télé-enseignement dès la deuxième journée du retour.

Il est aberrant de constater que des « gestionnaires » d'établissements, tous des pédagogues de formation, aient « oublié » les phases essentielles d'un bon enseignement: la planification et la préparation.

Et de deux!

Quant au retour en présence du 17 janvier, nous nous serions attendus à un resserrement des mesures sanitaires pour protéger les profs. Quelle ne fut pas notre surprise de voir que le gouvernement annonçait un allègement de ces mesures!

**Les élèves isolés ne seront plus pris en charge par la santé publique, mais uniquement suivis par leurs parents et les autotests!**

Tout le monde s'entend sur l'importance de garder les écoles ouvertes. Mais, le retour en classe doit tenir compte de la santé et de la sécurité de celles et ceux qui fréquentent nos établissements scolaires. Le plan n'a manifestement pas été conçu pour protéger suffisamment le personnel scolaire et les élèves, ni pour freiner la propagation du virus.

Il est inacceptable que ce soit encore les profs qui doivent pallier les décisions gouvernementales. C'est la santé publique

qui avait la responsabilité de faire le suivi avec les familles atteintes par la COVID-19. Cette responsabilité est maintenant transférée aux écoles puisque ce sont les parents, avec les autotests, qui pourront décider du retour de leur enfant dans la classe.

De plus, le gouvernement, au lieu d'élaborer un plan pour sécuriser l'environnement de travail de ses employés, préfère mettre en place un plan de contingence pour pallier un éventuel manque de personnel puisqu'il est bien conscient qu'il est plus que probable que les gens des établissements soient affectés, d'une façon ou d'une autre, par le variant Omicron.

Ce plan de contingence est rendu possible par les arrêtés ministériels qui permettent au centre de services scolaire de modifier certains paramètres du contrat de travail. À l'heure actuelle, aucun établissement n'a eu à appliquer un tel plan. Cependant, dans l'éventualité où il devrait être déployé dans une école ou un centre, le service des ressources humaines aurait l'obligation de consulter préalablement le SERL, sauf s'il y avait une situation d'urgence ([Voir l'article en page 6](#)).

Et hop, jamais deux sans trois!

Les profs sont prêts à aider en période de pandémie, et ils l'ont déjà fait à maintes reprises, mais pas au détriment de leur santé!

N'hésitez donc pas à nous contacter pour nous faire connaître toutes les situations qui ne respectent pas votre contrat de travail ou qui pourraient porter atteinte à votre santé ou à votre sécurité. Nous ferons, comme nous l'avons toujours fait, les interventions nécessaires.

Syndicalement vôtre!

Le président, André Arsenault

MOT DU PRÉSIDENT \_\_\_\_\_ 2

CALENDRIER \_\_\_\_\_ 4

DEMANDE DE CONGÉ POUR L'ANNÉE  
SCOLAIRE 2022-2023 \_\_\_\_\_ 5

STATIONNEMENTS ET ACCÈS GLACÉS:  
QUOI FAIRE? \_\_\_\_\_ 5

COVID-19: LE PLAN DE CONTINGENCE \_\_\_\_\_ 6

SITE INTERNET: SECTION COVID-19 \_\_\_\_\_ 8

VICTOIRE IMPORTANTE AU  
TRIBUNAL! \_\_\_\_\_ 8

DROIT À LA DÉCONNEXION \_\_\_\_\_ 9

LES SERVICES À DISTANCE \_\_\_\_\_ 10

L'AVENIR EST FÉMINISTE \_\_\_\_\_ 11



LE FER DE LANCE Volume 24 n° • Février 2022

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 André Arsenault, Pierre Morin, Julie Bossé,  
Guylaine Martel, Maryse Gaudreault et Daphné Jean-Baptiste

COLLABORATION Joanie St-Hilaire

CONCEPTION GRAPHIQUE Passerelle bleue

INFOGRAPHIE Joanie St-Hilaire

IMPRESSION Syndicat de l'enseignement de la région de Laval

CRÉDITS PHOTOGRAPHIQUES Shutterstock

HEURES D'OUVERTURE Du lundi au jeudi : de 8:00 à 17:00  
Vendredi : de 8:15 à 12:00 et de 13:15 à 15:30

Quoi?	Dates?	Heures?	Où?
Soirée d'information sur les règles budgétaires	10 février 2022	18 h	Visioconférence
Assemblée des personnes déléguées	22 février 2022	16 h 30	Visioconférence
Assemblée générale	1 <sup>er</sup> mars 2022	17 h 30	Visioconférence

## À mettre à votre agenda

### Tous héros pour l'élimination du travail des enfants

Inscription : du 13 septembre 2021 au 1<sup>er</sup> avril 2022

C'est le comité environnement de la FAE qui définit un thème pour le concours héros. Cette année, le thème est «Tous héros pour l'élimination du travail des enfants». Le concours s'adresse à toutes les enseignantes et tous les enseignants, qui sont invités à soumettre un projet réalisé avec leurs élèves, en lien avec ce thème. Laissez aller votre imagination et démontrez votre créativité!

En inscrivant votre projet en ligne, vous pourriez gagner l'un des nombreux prix pour votre classe ou votre établissement.

Pour vous inscrire:

<https://www.lafae.qc.ca/mouvement-heros/>

Pour toute question, veuillez communiquer avec Guylaine Martel au 450 978-1513.



## Normes minimales de température dans les locaux de classe

Avec les temps froids, l'ajustement des systèmes de chauffage des établissements du centre de services scolaire de Laval cause parfois des variations de température dans vos classes.

Le règlement sur la qualité du milieu de travail prévoit des normes minimales de température :

Normes minimales de température : °C / °F	
◆ 20°C	classes et bureaux;
◆ 19°C	pour le travail léger en position assise en laboratoire ou en atelier;
◆ 17°C	pour le travail léger en position debout en laboratoire ou en atelier;
◆ 16°C	gymnases (travail moyen en position debout);

Si ces températures ne sont pas respectées, avisez immédiatement la direction de l'établissement. Elle devra corriger la situation ou vous assigner dans un autre local où les normes de température seront adéquates.

Vous pouvez utiliser le formulaire « Constat de situation à risque ».

Pour toute question, veuillez communiquer avec Daphné Jean-Baptiste, responsable SST, au 450 978-1513.

# DEMANDE DE CONGÉ POUR L'ANNÉE SCOLAIRE 2022-2023

## Congé sans traitement: au plus tard le 31 mars (clause 5-15.03 de l'entente locale)

Pour demander un congé sans traitement prenant effet au début de l'année scolaire, qu'il soit à temps complet à 100 %, à temps partiel ou pour une partie de tâche, votre demande doit être acheminée par écrit, au centre de services scolaire, **au plus tard le 31 mars 2022**. Le Service des ressources humaines a maintenant une adresse courriel à cet effet : [rh-demande-de-conge@cslaval.qc.ca](mailto:rh-demande-de-conge@cslaval.qc.ca).

## Congés relatifs aux droits parentaux (clause 5-13.00 de l'entente nationale)

Il est fortement suggéré de contacter le personnel-conseil du syndicat en ce qui concerne les congés relatifs aux droits parentaux, afin d'obtenir les informations pertinentes.

## Congé à traitement différé (clause 5-17.00 et annexe III de l'entente nationale)

Il n'y a pas de date précise pour formuler une demande de congé à traitement différé.

## Retraite progressive (clause 5-21.00 et annexe XXXI de l'entente nationale)

L'enseignante ou l'enseignant qui désire se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive doit en faire la demande par écrit au centre de services scolaire, au plus tard le 31 mars pour un congé partiel (ex : 1 jour de congé/semaine) ou plus tard, pour un congé en bloc, mais la demande doit toujours être faite l'année précédant l'année scolaire où doit débiter la mise à la retraite de façon progressive.



**Important :** L'enseignante ou l'enseignant ayant obtenu un congé sans traitement au 1<sup>er</sup> avril ne pourra pas l'annuler et devra le conserver tout au long du processus d'affectation-mutation et de l'année scolaire.

Des formulaires de demandes de congé sont disponibles sur le site Internet du Syndicat de l'enseignement de la région de Laval (SERL) à l'adresse suivante : [www.sregionlaval.ca/convention-collective/lettres-et-formulaires/](http://www.sregionlaval.ca/convention-collective/lettres-et-formulaires/)

## STATIONNEMENTS ET ACCÈS GLACÉS: QUOI FAIRE?

Le stationnement et les accès de votre établissement scolaire ressemblent à la patinoire du Centre de la Nature? Vous êtes exaspérés de devoir vous déplacer en risquant à tout moment de vous rompre le cou? L'entretien déficient rend les voies d'accès dangereuses et transforme en défi sportif votre arrivée au travail? Plutôt que de pester intérieurement en pensant qu'il s'agit là d'une fatalité, nous vous conseillons de dénoncer rapidement la situation à la direction de votre établissement. C'est à cette dernière que revient la responsabilité d'entreprendre les démarches nécessaires auprès du Service des ressources matérielles pour assurer le déneigement et l'épandage d'abrasifs sur le terrain de l'école ou du centre.

### Prévention des accidents : une obligation pour l'employeur

Savez-vous que votre employeur a des obligations légales? En effet, l'article 2087 du Code civil du Québec (C.c.Q.) force les employeurs « à prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié ». Ce même principe est repris par la Loi sur la santé et sécurité au travail (L.S.S.T.) qui stipule que « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur ».

Comme employeur, le centre de services scolaire de Laval a donc une obligation légale de rendre les accès et les aires extérieures sans danger.

### Ma direction ne fait rien malgré nos plaintes... que faire?

Ne restez surtout pas les bras croisés. Dans le cas où, malgré vos signalements et vos plaintes à la direction, aucun correctif n'aurait été apporté, nous vous invitons à communiquer avec Daphné Jean-Baptiste, responsable au SERL du dossier de la santé, sécurité au travail au 450 978-1513. Le syndicat entreprendra les démarches nécessaires à la situation.



## Plan de contingence <https://sregionlaval.ca/correspondance-du-serl-avec-le-csslaval-plan-de-contingence/>

Lors d'une rencontre avec les représentants du service des ressources humaines du Centre de services scolaire de Laval (CSSLaval), le Syndicat de l'enseignement de la région de Laval (SERL) a obtenu des précisions quant à l'élaboration du plan de contingence. Celui-ci n'est pas encore en application et dans l'éventualité où il devrait être déployé dans une école ou un centre, le service des ressources humaines aurait l'obligation de consulter préalablement le SERL, sauf s'il y a une situation d'urgence.

Ce plan de contingence est rendu possible par les arrêtés ministériels qui permettent au Centre de services scolaire de modifier certaines conditions de travail.

Ce qu'il faut donc retenir, c'est que le plan de contingence sera appliqué là où il sera nécessaire de le faire et qu'il pourrait être différent d'un établissement à l'autre, selon les besoins. Les directions doivent en discuter avec l'équipe-école. Certaines ont d'ailleurs commencé à le faire depuis le vendredi 14 janvier dernier. Ces dernières croyaient devoir l'appliquer dès le lundi 17 janvier, ce qui n'était pas le cas.

En effet, le Centre de services scolaire est actuellement en mesure d'assurer le comblement des absences par le système habituel de suppléance et dans le respect de la convention collective. Dans cette situation, il n'est pas nécessaire d'appliquer un plan de contingence.

Voici un extrait de la lettre du SERL envoyée au CSSLaval:

Nous considérons que la situation actuelle, qui perdure depuis près de deux ans, entraîne chez le personnel et les élèves des sentiments de désarroi et de détresse. C'est pourquoi nous pensons qu'il serait salutaire de favoriser un climat de travail équilibré en évitant de surcharger le personnel, ce qui pourrait aller à l'encontre de ce que les plans tentent de solutionner.

### Principes à respecter

Il nous semble important de reprendre les principes qui ont guidé notre avis du 6 mai 2020 et d'insister sur leur respect lorsque viendra le moment de statuer :

- Le pouvoir décisionnel de la direction ne devrait s'exercer de façon unilatérale qu'en dernier recours et de façon exceptionnelle;
- Privilégier la consultation et le consensus du personnel de l'établissement;
- Prendre en considération la conciliation travail-famille;
- Maintenir des conditions de travail raisonnables et équitables en cette période particulière;
- Faire preuve de souplesse quant à la gestion.

Finalement, les principes mentionnés ci-dessus doivent s'appliquer à l'ensemble des enseignantes et des enseignants, peu importe leur secteur d'enseignement (préscolaire, primaire, secondaire, éducation des adultes ou formation professionnelle).

### Plan de contingence

Nous tenons à rappeler que le plan n'est mis en œuvre qu'une fois les mécanismes de remplacement (8-7.11) épuisés.

D'entrée de jeu, précisons que l'enseignement à distance par l'enseignante ou l'enseignant en isolement ne fait pas partie de ces mécanismes. Les directions ne peuvent pas recourir d'emblée à ce moyen.

En analysant le schéma faisant état de la séquence de comblement du personnel

enseignant, certaines interrogations et certains paradoxes ont été relevés :

- D'abord, il est difficile de distinguer les mécanismes de remplacement de la convention collective du plan de contingence. Nous vous proposons donc que toutes les étapes à suivre, à la clause 8-7.11, soient inscrites à la phase 1;
- En tout respect, nous ne croyons pas que vous ayez compétence pour réassigner un stagiaire à un autre poste, car ces étudiants ne font pas partie de vos effectifs. Ils peuvent néanmoins participer à éviter les bris de services en accomplissant de la suppléance en fonction des paramètres prescrits par leur institution universitaire;
- La missive de monsieur Sans Cartier mentionne que le plan a pour but de diminuer le plus possible les risques de bris de services éducatifs.

Or, le Régime pédagogique définit, à son article 14, les services éducatifs comme étant les services d'éducation préscolaire, les services d'enseignement du primaire et du secondaire, les services complémentaires, qui « ont pour but de favoriser la progression de l'élève dans ses différents apprentissages », et les services particuliers, qui ont notamment pour but de procurer à l'élève des services d'accueil et de soutien à l'apprentissage de la langue française.

Considérant ce qui précède, nous concluons que les services offerts par les enseignantes et les enseignants en orthopédagogie et en francisation, le personnel en éducation spécialisée et les préposés aux élèves handicapés ne devraient être suspendus qu'en dernier recours.

Il en va de même pour le personnel professionnel qui offre des services directs à l'élève et pour lesquels le soutien ne peut attendre;

Permettez-nous de rappeler que les Lignes directrices pour l'élaboration du plan de contingence précisent que le « délestage » ne s'applique pas à l'enseignement de certaines matières de la grille-horaire. De plus, un spécialiste qui doit se déplacer d'un établissement à un autre dans une même journée ne peut être contraint de demeurer dans un établissement pour une journée entière, s'il doit offrir une prestation de travail dans un autre;

## Plan de contingence (suite)

Puisque la volonté du ministère de l'Éducation du Québec est d'offrir le meilleur environnement d'apprentissage possible, nous concevons mal comment le décloisonnement des classes doit être effectué avant la réaffectation des employés du centre administratif.

La cohésion du groupe-classe doit être maintenue et le personnel du centre administratif bénéficierait, pendant cette période, du support de l'enseignante ou de l'enseignant en isolement apte au télé-enseignement, tout comme les personnes assignées à la surveillance d'un groupe, particulièrement celles dont les qualifications et les aptitudes ne permettraient pas d'accomplir de l'enseignement;

– Concernant le décloisonnement, nous questionnons :

- L'applicabilité de cette mesure au secondaire et à l'éducation des adultes;
- L'applicabilité de cette mesure pour les groupes du préscolaire et du primaire qui doivent recevoir un enseignement par un spécialiste (anglais, éducation physique et arts);
- La détermination d'un seuil maximal d'élèves sous la responsabilité d'une enseignante ou d'un enseignant, bien que les règles de formation des groupes ne s'appliquent plus dans ces cas, afin d'offrir le meilleur environnement d'apprentissage possible;
- L'application de la norme édictée au second alinéa de l'arrêté 2022-00410, qui stipule qu'en l'absence d'au moins 60 % d'élèves d'une même classe, les services éducatifs doivent être dispensés à distance par le CSSLaval.

De plus, nous considérons que le décloisonnement des groupes vulnérables (au secteur jeunes : préscolaire, classes spécialisées, classes d'accueil, et au secteur de l'éducation des adultes : classes ISP et de francisation) serait à éviter.

Prenant appui sur les principes et les questions évoqués précédemment, nous considérons que **la séquence de comblement présentée dans le schéma** ci-bas répond mieux aux impératifs prescrits par le ministre.

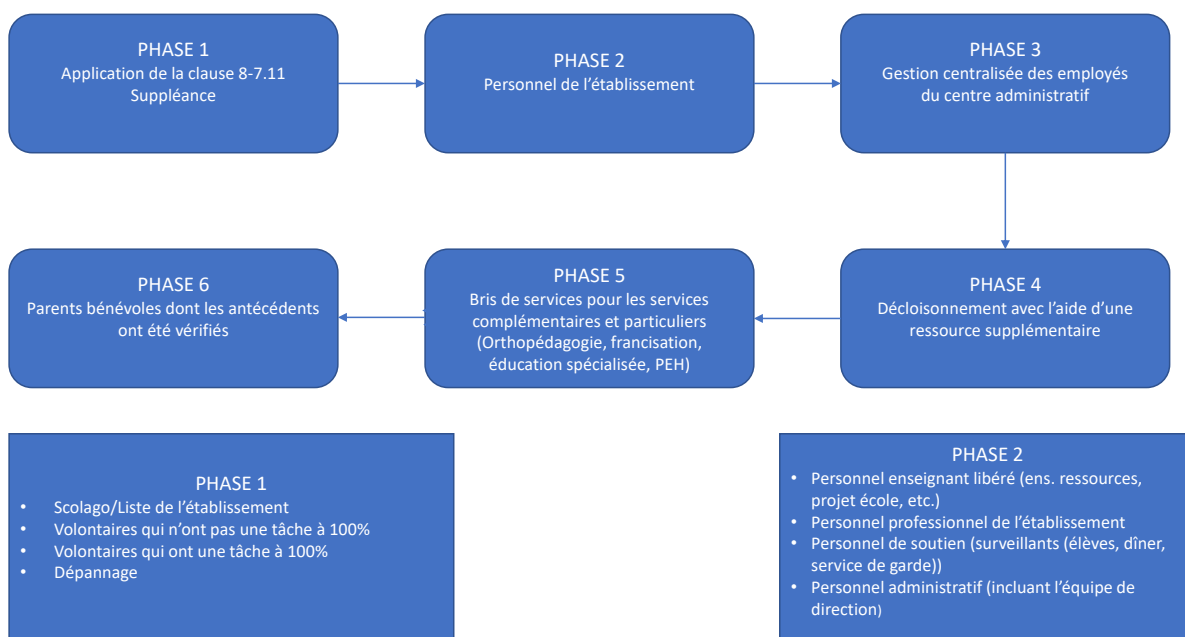
### Élèves en isolement

Nous tenons à réitérer que dans le cas où un ou quelques élèves sont en isolement, le CSSLaval doit établir un contact direct et quotidien avec ces élèves pour assurer un suivi pédagogique et que des travaux doivent être remis par le personnel enseignant pour la période d'isolement.

### Horaire de travail

Malgré les dispositions permettant de modifier les horaires de travail, nous sommes d'avis qu'une période de repas inférieure à celle prévue à la convention collective aurait un impact négatif quant à la santé des enseignantes et des enseignants et à la qualité de l'enseignement. Seule une situation urgente et exceptionnelle pourrait justifier une diminution du temps alloué à cette période et devra requérir un réel volontariat de l'enseignante ou de l'enseignant. Cependant, cette entente doit respecter les normes minimales de travail et pourra être révoquée par l'enseignante ou l'enseignant, et ce, sans préavis. De plus, nous rappelons que les clauses relatives à l'amplitude de travail n'ont pas été modifiées.

### Séquence de comblement



# VICTOIRE IMPORTANTE AU TRIBUNAL!



Le Syndicat de l'enseignement de la région de Laval (SERL) a obtenu gain de cause au tribunal d'arbitrage concernant une décision importante relativement à l'autonomie professionnelle et à l'expertise du personnel enseignant en matière d'évaluation.

Dans cette affaire, un directeur d'école, voulant apaiser le mécontentement d'une mère insatisfaite des piètres résultats scolaires obtenus par son enfant, a exigé, en plein milieu de l'année, que l'enseignant lui remette copie des évaluations afin de procéder à une recorection de celles-ci à l'externe, soit par des enseignants d'une autre école du Centre de services scolaire de Laval (CSSLaval).

Bien que l'enseignant ait acquiescé à la demande de l'employeur, non sans préciser qu'une telle demande était contraire aux règles de l'établissement scolaire en matière d'évaluation, un grief a ensuite été déposé pour contester cette demande. Il est par ailleurs pertinent de noter que la direction ne remettait pas en question le professionnalisme, ni les compétences de l'enseignant en matière d'évaluation, ni son jugement professionnel.

L'arbitre chargé du dossier en est arrivé à un constat sans équivoque dans cette affaire et a blâmé la direction : sa décision de faire procéder à une recorection était non fondée en droit puisqu'elle contrevenait à la fois à la loi, à la convention collective, au Guide en matière d'évaluation des apprentissages de l'école et au Règlement relatif à la procédure d'examen des plaintes adopté par le CSSLaval.

De plus, l'arbitre a souligné que la direction avait totalement fait fi du principe, prévu à l'article 19 (2) (2e) de la Loi sur l'instruction publique, selon lequel l'enseignant a le droit, entre autres, « de choisir les instruments d'évaluation des élèves qui lui sont confiés afin de mesurer et d'évaluer constamment et périodiquement les besoins et l'atteinte des objectifs par rapport à chacun des élèves qui lui sont confiés en se basant sur les progrès réalisés ». Au même titre, l'arbitre s'est dit d'avis que la décision de la direction ne tenait pas compte non plus de l'article 8-2.01 (6) de la convention collective qui reconnaît qu'une des « attributions caractéristiques » de l'enseignant est « d'évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés (...) ». L'arbitre a également souligné que cette décision de la direction s'inscrivait totalement en marge d'une des orientations de base du Guide en matière d'évaluation des apprentissages de l'école, soit que l'évaluation est un acte professionnel exercé par l'enseignant qui est appelé à porter des jugements

et de la Politique d'évaluation des apprentissages du Ministère de l'Éducation qui avait par ailleurs été soulevée par la direction afin de justifier sa décision de procéder à une recorection à l'externe.

Cette décision arbitrale effectue un rappel fort important : toute la question de l'évaluation est une composante fondamentale du principe de l'autonomie professionnelle de l'enseignant. Ainsi, une direction ne peut, pour répondre aux doléances d'un parent insatisfait de l'évaluation de son enfant, évaluation qui n'est par ailleurs pas remise en question par la direction, écartier le principe de l'autonomie professionnelle des enseignants en matière d'évaluation et à leur rôle central à ce sujet. De plus, une direction, ne peut, au nom de rétablir la crédibilité du système envers un parent mécontent, faire fi des règles applicables. À ce sujet, l'arbitre s'est prononcé à l'effet qu'« en agissant de cette façon, la direction est venue remettre en cause la crédibilité même de l'évaluation de l'enseignant et de l'ensemble des règles régissant cette question dans son école, ainsi que le processus même de plainte de l'organisation scolaire. »

L'arbitre soulève également que « cette situation illustre combien la docimologie est une science qui repose largement sur le jugement professionnel d'un enseignant, sur sa pratique, son expérience, la connaissance de ses élèves, de leur travail, de leurs difficultés et progrès. Certes, la Politique d'évaluation des apprentissages formule de nombreuses orientations et principes généraux en matière d'évaluation. Mais elle établit clairement que l'acte professionnel de première importance qu'est l'évaluation relève « au premier plan » du jugement professionnel de l'enseignant ». L'arbitre termine sur cette réflexion fort intéressante : « Je suis d'avis que cet important et délicat volet qu'est l'évaluation des élèves ne peut être tributaire d'interférences extérieures, de remises en cause sans fondement, d'allégations gratuites de biais, de non-professionnalisme, ou d'injustice. Dans un contexte où, après évaluation de la situation, un directeur d'école d'expérience (...) estimait n'avoir aucun reproche à l'égard du travail du plaignant, sa décision de faire procéder à la recorection des épreuves et des examens était non seulement contraire aux principes déjà mentionnés, mais déraisonnable ».

Cette décision, fort importante, vient encore une fois confirmer la responsabilité et surtout, l'autonomie professionnelle des enseignants en matière d'évaluation.

Il ne reste qu'à espérer que toutes les directions d'école et de centre prennent connaissance de cette décision et qu'elles en respectent dorénavant les fondements.



# Droit à la déconnexion



Une fois de plus, le Syndicat de l'enseignement de la région de Laval (SERL) dénonce certaines pratiques de l'employeur (CSSLaval) quant au non-respect du droit à la déconnexion de ses employés.

Rappelons que ce principe, selon lequel un salarié est en droit de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels à l'extérieur des heures habituelles de travail, est souvent bafoué par l'employeur, qui reconnaît pourtant lui-même d'emblée cette prérogative dans sa politique de gestion des courriels. Ce faisant, l'employeur crée une pression indue sur le personnel enseignant qui se voit alors souvent contraint de répondre à ses demandes dans un délai jugé raisonnable par celui-ci.

Tergiversant entre son désir de satisfaire l'employeur et son droit à la déconnexion lorsque des communications, souvent non urgentes, sont envoyées hors des horaires de travail, plusieurs enseignantes et enseignants ne savent plus s'ils doivent effectivement donner suite à ces correspondances.

Notons qu'une direction d'école ou de centre ne peut s'attendre, entre autres, à ce que son personnel enseignant réponde à des communications, remplisse des obligations ou encore s'acquitte de tâches si ces demandes ont été acheminées alors que son personnel n'était pas officiellement en service.

Qui plus est, l'employeur devrait être en mesure de juger de l'importance de ses envois, ceci afin d'éviter de générer de la confusion et de la détresse chez son personnel. Trop souvent d'ailleurs, on nous rapporte que des courriels à caractère « d'infos-hebdo » sont transmis durant la fin de semaine et ce, afin de préparer la rentrée du lundi suivant. Encore une fois, ceci témoigne du manque de considération de l'employeur qui s'attend à ce que son personnel enseignant en fasse toujours plus.

Il est essentiel de rappeler à l'employeur que pour le bien-être de tous, il est primordial que le personnel enseignant puisse décrocher de ses appareils techno un tant soit peu, d'autant plus que nous vivons actuellement une crise sans précédent qui ne fait qu'exacerber l'exaspération et le désarroi de tous.

## CONSULTATIONS PRÉBUDGÉTAIRES: CAMPAGNE DE LETTRE AU MINISTRE DES FINANCES (COALITION MAIN ROUGE)



En tant que membre de la Coalition Main rouge, nous vous invitons à vous joindre à nous pour écrire au ministre des finances, Éric Girard, dans le cadre des consultations prébudgétaires 2022.

La pandémie a révélé, de manière encore plus évidente, les conséquences dramatiques des inégalités sociales qui persistent au Québec. Le sous-financement de nombreux programmes sociaux, notamment en matière de lutte à la pauvreté et à l'itinérance et de logement social est criant. Il est urgent de réinvestir de façon structurante dans les services publics et de mieux soutenir la mission des organismes communautaires.

Pendant que le gouvernement Legault refuse publiquement de mettre à contribution les plus riches et d'instaurer toutes nouvelles mesures fiscales progressives, les milliardaires continuent de s'enrichir.

Dans les dernières semaines, la Coalition Main rouge a fait la promotion de son document + de 10 milliards \$ de solutions mis à jour sur les solutions fiscales afin de presser Québec d'agir pour mieux partager la richesse et renforcer notre filet social.

L'ensemble des organisations membres de la Coalition était invité à ajouter des éléments dans la lettre qui concernait plus spécifiquement leur réalité. Nous vous transmettons donc une lettre type dans laquelle nous avons déjà ajouté un passage qui concerne le financement de l'école publique. Vous pouvez l'envoyer telle quelle ou vous pouvez aussi faire vos propres modifications. Les consultations se terminent le 14 février. La FAE a déjà fait parvenir sa lettre.

### **Voici le modèle de lettre en format WORD en téléchargement!**

Vous pouvez retrouver toutes les informations en visitant le site internet: <https://www.nonauxhaussees.org/>



# LES SERVICES À DISTANCE

En cette période de crise sanitaire, les différentes situations amènent leurs lots de questionnements. Afin de clarifier les obligations du personnel enseignant au sujet des services éducatifs à distance à déployer, le SERL souhaite rappeler quelques principes.

Certains élèves pourraient être en classe, alors que d'autres seraient retirés pour un certain temps. Bien que ces élèves ne soient pas visés par les seuils minimaux prescrits, il est demandé qu'une prestation minimale de services soit fournie afin de les soutenir dans leur réussite scolaire.

Ainsi, chaque élève dont l'absence se prolonge au-delà de deux jours doit se voir offrir des services sur une base quotidienne, lui permettant de poursuivre ses apprentissages, et ce, malgré son absence de l'établissement scolaire.

Il appartient à chaque centre de services scolaire, commission scolaire ou établissement d'enseignement privé de s'assurer qu'une prestation minimale est offerte sur la base des deux obligations suivantes :

1. D'une part, établir un contact direct et quotidien avec les élèves afin d'assurer un suivi pédagogique;
2. D'autre part, l'école doit s'assurer que les élèves ont accès à du matériel pédagogique et didactique à la maison ainsi qu'à des outils technologiques leur permettant de réaliser des activités d'apprentissage.

Dans le cas contraire, elle fait parvenir aux parents le matériel ou les outils technologiques dont les élèves ont besoin pour faire ces activités.

Pour le contact direct et quotidien, il n'y a aucune obligation prescriptive quant au modèle choisi par l'équipe-école et les enseignants.

Ces services doivent être déployés auprès des élèves concernés dans un délai de 48 heures et leurs parents doivent être dûment informés.

Au besoin, ces tâches pourraient être confiées à du personnel supplémentaire (enseignants n'ayant pas une tâche complète, enseignants retraités, etc.).

À titre de rappel, voici quelques exemples de pratiques permettant de donner cette prestation de services :

- L'enseignant peut planifier des rendez-vous téléphoniques ou en vidéoconférence, ou encore proposer des plages de disponibilité afin de répondre aux questions, donner certaines consignes et assurer un suivi auprès des élèves concernés.

- Un intervenant de l'école peut organiser une rencontre virtuelle avec quelques élèves retirés de l'école pour leur permettre d'échanger au sujet de leur situation.
- Si l'employeur vous demande cette tâche supplémentaire, il doit vous compenser au 1/1000 à votre échelon, ou encore, réduire votre tâche éducative pour récupérer ce temps.

Lorsque les élèves sont absents pour plus de 48 heures, le personnel enseignant doit leur communiquer du travail. Pour ce faire, plusieurs façons sont possibles :

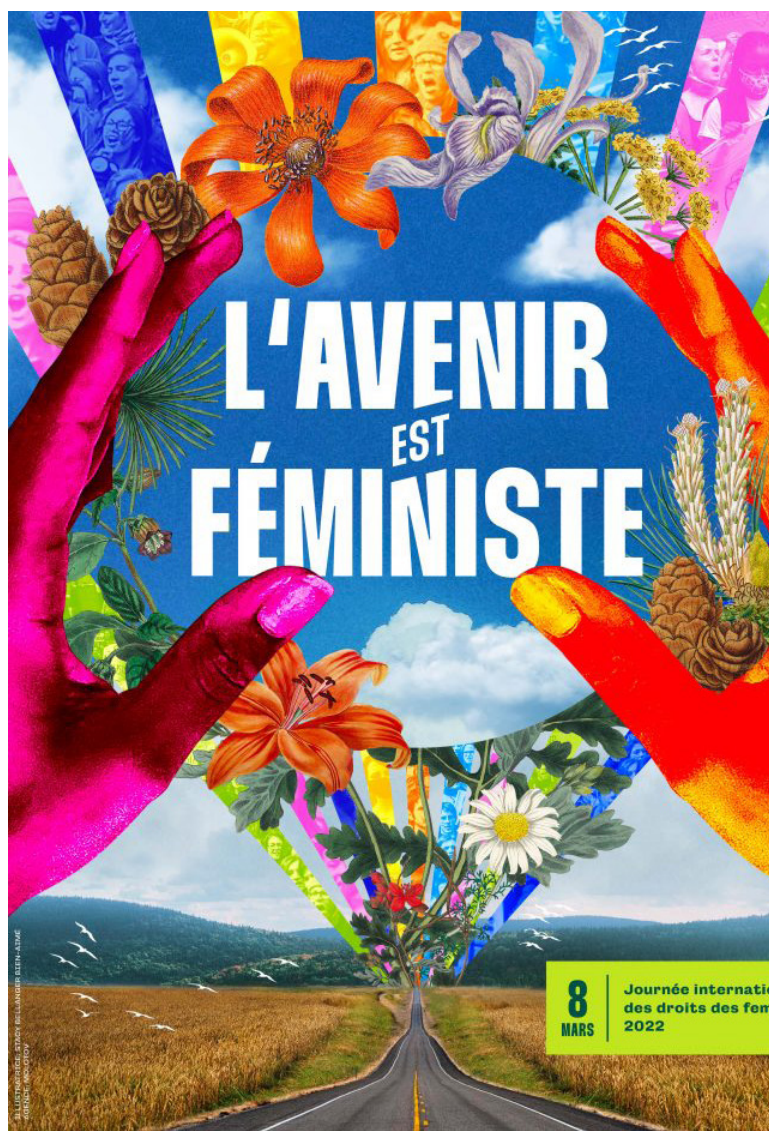
- L'enseignant peut faire parvenir des travaux à effectuer aux élèves concernés, que ce soit par courriel sur une plateforme numérique ou par tout autre moyen.
- L'enseignant peut enregistrer une capsule dans laquelle il explique une nouvelle notion et les applications possibles, présenter un projet ou les travaux à faire, puis rendre le tout disponible aux élèves concernés.

Aussi, l'enseignant qui est volontaire peut utiliser l'équipement audiovisuel à sa disposition pour permettre à l'élève absent en raison de la COVID de suivre simultanément les activités qui ont cours en classe avec son groupe habituel.

Le SERL ne recommande pas à ses membres d'utiliser ce dernier modèle. Ce n'est qu'en tout dernier recours que ce modèle devrait être choisi. Des extraits visuels et sonores pourraient être utilisés dans d'autres contextes, les dérapages sont trop risqués et le SERL rappelle que le personnel enseignant ne peut être forcé d'utiliser ce modèle.



# L'AVENIR EST FÉMINISTE : 8 MARS 2022 JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES



Le Collectif 8 mars a récemment dévoilé le slogan ainsi que le visuel pour la Journée internationale des droits des femmes 2022 qui se déroulera sous le thème **l'avenir est féministe**. Les deux dernières années, passées en contexte de pandémie, nous ont permis de mettre en lumière d'une part, le rôle essentiel des femmes et d'autre part, les inégalités dont elles sont encore victimes.

Alors qu'elles ont été au front en tant que travailleuses essentielles en santé, en éducation ainsi que dans divers commerces et services, elles ont également été au chevet de proches malades et pris soin des enfants alors qu'écoles et services éducatifs à la petite enfance étaient fermés.

Parallèlement à leur rôle de premier plan en contexte de pandémie, elles ont également été plus nombreuses que les hommes à perdre leur emploi et mis davantage de temps que leurs homologues masculins à le retrouver.

De plus, la violence conjugale et le triste record de féminicide en 2021 nous rappellent que les violences de toutes sortes frappent encore durement les femmes.

**Pour une société égalitaire, inclusive et sécuritaire pour tous et toutes, cela passe inévitablement par un avenir féministe.**



Le Collectif 8 mars. Molotov communications. Illustration : Stacy Bellanger Bien-Aimé



Notre site Internet, une mine d'or d'informations:

[www.sregionlaval.ca](http://www.sregionlaval.ca)

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

Syndicat de l'enseignement de la région de Laval

1717 rue Fleetwood  
Laval, Qc H7N 4B2

450-978-1513

Heures d'ouverture | lundi au jeudi | 8:00 - 17:00

| vendredi 8:15 - 12:00 | 13:15 - 15:30

## Site Internet du SERL: section COVID-19

Le site Internet du SERL est une banque importantes d'informations sur divers sujets syndicaux. La pandémie amène son lots de oui-dire.

Pour connaître les dernières informations et de cette façon, bien connaître ses droits, une visite sur la section COVID-19 du site Internet du SERL s'impose.

Cette section du site est mise à jour quotidiennement. Que ce soit de l'information en provenance du ministère de l'éducation, de la Santé Publique ou encore directement du SERL, vous serez en mesure de répondre à vos questionnements.

La correspondance du ministère de l'éducatons avec les centres de services scolaire permet de suivre les consignes qui sont envoyées à l'employeur et de s'assurer que les mesures prises par les directions sont bien respectées.

Voici quelques exemples de ce que l'on peut retrouver dans cette section du notre site Internet:

- ▶ Québec.ca: Mise à jour tableau isolement
- ▶ Quebec.ca: Dois-je consulter si j'ai la COVID-19
- ▶ Quebec.ca: Directives spécifiques pour le milieu de l'éducation (COVID-19)



<https://sregionlaval.ca/coronavirus-covid-19/>



### BOURSE PERSÉVÉRANCE EDA-FP

Vous connaissez une ou un élève qui se distingue par sa ténacité? Soulignez son courage exceptionnel dans le cadre du concours La persévérance a aussi un visage chez les adultes en formation. Faites vite! Vous avez jusqu'au 18 février pour nous soumettre une (ou plusieurs) candidature(s) Toutes les infos ici :

<https://www.lafae.qc.ca/la-fae/je-persevere/>