

Fausse allégations

DANS CE NUMÉRO :

Mesure Stratégie 2
Intervention Agir
Autrement
(SIAA)

Intimidation, vio- 2
lence ou cyberin-
timidation?

L'intimidation et 3
la violence, ça
touche tout le
monde

Formulaires 8- 4
9.07—rédaction
et suivi

École = entre- 5
prise?

Temps de travail 6
de nature person-
nelle (TNP) -
NOUVEAUTÉS

Temps de travail 7
de nature person-
nelle (TNP) à
déplacer? Com-
ment faire?

Nous avons été interpellés dans les dernières semaines par deux de nos membres qui sont victimes de fausses allégations de voies de fait de la part d'élèves. Par ailleurs, une autre de nos membres a vu son supérieur immédiat laisser sous-entendre publiquement qu'elle aurait détourné des milliers de dollars d'une activité de financement pour les élèves de son école. J'ai l'impression que ces quelques cas qui nous ont été rapportés, qui s'ajoutent à ceux de l'an dernier, ne sont que la pointe d'un iceberg qui grossit.

Dans un effort d'imagination, tentez un instant de vous mettre dans les souliers de votre collègue qui est convoqué en cour au début de janvier prochain et qui, quelques jours avant les Fêtes, devra aller faire prendre ses empreintes digitales et sa photographie au poste de police. Bon, maintenant que vous vous sentez bien, allons-y de quelques informations et conseils...

Qu'est-ce qu'un voie de fait? Si une personne utilise ou tente d'utiliser la force contre une autre personne qui n'a pas donné son consentement, elle pourrait être accusée de voies de fait selon le Code criminel. Un simple touché du bout du

doigt (et peu importe la partie du corps touchée) pourrait être considéré comme un voie de fait. La peine infligée par un tribunal à une personne reconnue coupable d'un voie de fait sera différente selon la gravité des blessures de la victime et les circonstances. On dira qu'un voie de fait est simple, lorsque la victime n'a aucune marque sur le corps. Si vous êtes reconnu coupable de voie de fait simple, vous pourriez faire face à une peine d'emprisonnement maximal de cinq ans.

Bon, ragaillardis que vous êtes et forts de ces informations indispensables à votre travail d'enseignants, le meilleur conseil que nous puissions vous donner maintenant sur la façon de vous comporter si quiconque (élève, collègue, direction, parent, etc.) alléguait faussement contre vous des reproches d'une telle nature, **c'est de ne rien dire à personne, PERSONNE.** Vous arrêtez tout, **sur-le-champ**, et vous contactez votre syndicat. Nous vous parlons ici d'expérience (malheureusement). Voulant bien faire et pleines de bonnes intentions, le premier réflexe des personnes accusées est souvent de vouloir tout régler, tout de suite, en donnant leur version des faits (à leurs élèves, à leurs collègues, à

leurs supérieurs immédiats, aux parents, etc.). C'est souvent une très grave erreur pour la suite des choses. Ne parlez à personne (ni aux policiers qui souhaitent vous interroger) avant d'avoir contacté le SEHY. Souvenez-vous que vous avez droit de conserver le silence. Tout ce que vous pourriez dire pourrait être retenu contre vous lors d'un procès.

À ce moment-ci de votre lecture, vous vous dites probablement : « Mais qu'est-ce qu'on pourrait bien me reprocher à moi, moi qui donne mon 120 % tout le temps et qui n'ai en tête que le bien de mes élèves? Mais comment pourrais-je me mettre dans le trouble en donnant simplement ma version des faits, surtout lorsqu'on m'accuse faussement? » Dites-vous bien que d'autres, avant vous, ont eu les mêmes réflexes et questionnements. Dans le tourbillon de problèmes à gérer apportés par une telle situation, aucun ne regrettera d'avoir gardé le silence. Pour les autres, regrets et amertume risquent fort d'être au rendez-vous.

À bon entendeur, salut!

Éric Bédard, président



MESURE STRATÉGIE INTERVENTION AGIR AUTREMENT (SIAA)

Le 27 novembre dernier, lors du comité paritaire EHDAA, le SEHY a mentionné à la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC) qu'elle n'a pas procédé correctement à la distribution de l'argent en lien avec la mesure SIAA en ne considérant pas trois écoles, Saint-Luc, Roxton Pond et l'Envolée, dont [l'indice de défavorisation est de 8 \(page 60 de 75\) au 30 septembre 2012.](#) Nous étions convaincus que la CSVDC rectifierait le tir afin que ces trois écoles puissent bénéficier de montants d'argent appréciables en lien avec cette mesure, mais la

CSVDC en a décidé autrement.

En principe, la CSVDC aurait pu et dû corriger son erreur, mais elle a refusé d'agir. Parlant de principes, je vous invite à lire le document intitulé « Principes guidant l'utilisation de l'allocation ». Chose certaine, si la CSVDC a décidé de faire fi de ces principes, cela lui appartient. Afin de se faire « rassurante », la directrice des ressources humaines nous a fait savoir que les écoles cotées de 1 à 7 recevaient une somme en fonction de leur cote. Toutefois, il est important

de vous mentionner que le montant pour les écoles 1 à 7 est nettement inférieur à ce qui est alloué dans la mesure SIAA.

À qui, selon vous, sert cette décision de la CSVDC de ne pas attribuer de l'argent de la mesure SIAA aux écoles Saint-Luc, Roxton Pond et l'Envolée?

Je vous laisse le soin de tirer vos propres conclusions.

Martin Laboissonnière,
représentant des enseignants du préscolaire et du primaire

Intimidation, violence ou cyberintimidation?

Le 5 septembre dernier, nous avons fait une demande d'accès à des documents auprès de la CSVDC dans laquelle nous désirions savoir, notamment : « combien de rapports sommaires de plaintes relatives à un acte d'intimidation ou de violence le directeur général de la CSVDC a reçus durant l'année scolaire 2012-2013, tel que le prévoit l'article 96.12 de la LIP. Nous aimerions obtenir une copie des plaintes re-

latives à un acte d'intimidation ou de violence qui ont été transmises au directeur général de la CSVDC durant l'année scolaire 2012-2013. »

Voici, ci-dessous, un tableau vous indiquant, par école, le nombre de plaintes relatives à un acte d'intimidation, de violence ou de cyberintimidation durant l'année scolaire 2012-2013. Cela vous permettra d'apprécier si votre direction a

fait ou non ce qui est prévu à l'article 96.12 de la Loi sur l'instruction publique (LIP). Cette loi, la LIP, je vous le rappelle, plusieurs directions d'école y font référence afin de nous faire comprendre qu'en tant qu'enseignants, nous devons obligatoirement respecter celle-ci dans son intégrité. Vous serez à même de constater que *ce qui est bon pour Pitou ne semble pas toujours l'être pour Minou...*

Intimidation, violence ou cyberintimidation? (suite)

Nombre de plaintes par école transmises
à la direction générale, pour l'année scolaire 2012-2013,
en lien avec [l'article 96.12 de la LIP](#)

ÉCOLE	INTIMIDATION	VIOLENCE	CYBERINTIMIDA- TION
de l'Assomption	2		
de la Chantignole	1		1
Clé-des-Champs	1		
J.-H.-Leclerc	1		
Haute-Ville	1		
Massey-Vanier			3
Mgr-Douville	2		
Saint-Luc	1		
Sainte-Marie	1		

Votre école n'apparaît pas dans ce tableau? Soit qu'il n'y a eu aucun acte de violence, d'intimidation ou de cyberintimidation, soit que votre direction d'école n'a pas respecté ses obligations en lien avec la Loi sur l'instruction publique.

À la lecture des rapports reçus et du tableau ci-dessus, il est aussi intéressant de constater qu'aucun acte de violence n'a été rapporté par les directions d'écoles à la direction générale de la CSVDC.

Aucun.

Je vous laisse le soin de tirer vos propres conclusions...

Martin Laboissonnière, représentant des enseignants du préscolaire et du primaire

L'INTIMIDATION ET LA VIOLENCE, ÇA TOUCHE TOUT LE MONDE

Plusieurs événements récents démontrent que certains jeunes qui intimident et qui sont violents avec leurs homologues le sont aussi avec leurs enseignants. Nous considérons que ces actions dirigées vers les enseignants sont aussi répréhensibles que lors-

qu'elles sont dirigées envers les jeunes. Si vous êtes victimes, il y a des recours et votre syndicat ne négligera aucun des moyens à sa disposition pour protéger vos droits. Si vous êtes témoins de certains événements de ce genre, pour le bien de vos collègues,

nous vous invitons à nous en faire part.

Dominic Campeau, conseiller en relations du travail



Formulaires 8-9.07 — rédaction et suivi

Si vous souhaitez obtenir de l'aide afin de remplir des [formulaires 8-9.07](#), n'hésitez pas à me contacter, et je vous aiderai à bien compléter vos demandes.

De plus, afin de vous assurer que vos formulaires ne tomberont pas dans l'oubli, assurez-vous que votre direction traite correctement vos demandes. Si la réponse que la direction vous fait est insatisfaisante ou si elle ne vous répond pas, faites-le-nous savoir afin que nous puissions vous aider à obtenir les services que vos élèves sont en droit d'obtenir.

Nous pouvons vous aider, à court et à moyen terme, en soumettant la problématique au *mécanisme interne de règlement à l'amiable* prévu à la [clause 8-9.04 E\) de l'entente nationale](#) (page 105). Ce mécanisme est compo-

sé d'un maximum de trois représentants de la CSVDC et de trois représentants du SEHY. Lorsqu'un enseignant souhaite utiliser ce mécanisme, il doit nous le signifier. Dès lors, le SEHY informe la CSVDC. Le mécanisme se réunit dans les 15 jours de la signification d'une demande. Le but de cette rencontre est que nous puissions faire des recommandations à la Commission scolaire en vue de dénouer les impasses. Si la Commission scolaire ne retient pas les recommandations faites par le mécanisme, les parties peuvent alors confier la problématique au Comité national de concertation (deux représentants du Comité patronal et deux représentants de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE).

À long terme, c'est le dépôt d'un grief qui s'avère-

rait très utile. En effet, si nous souhaitons que nos conditions s'améliorent et que nos élèves puissent recevoir, une fois pour toutes, les services qu'ils sont en droit de recevoir, le fait d'obtenir des sentences arbitrales qui reconnaîtraient que la CSVDC n'agit pas correctement en lien avec nos élèves HDAA ferait assurément en sorte de forcer la CSVDC à ajuster ses façons de faire.

Sachez que nous pouvons déposer un grief et utiliser le mécanisme de règlement à l'amiable. L'un n'empêche pas l'autre. Les deux solutions sont, selon mon humble avis, à utiliser si nous voulons des changements à court, à moyen et à long terme.

Martin Laboissonnière,
représentant des enseignants du préscolaire et du primaire

École = entreprise?

Considérant l'importance des résultats et des cibles que les écoles se sont fixés par le biais de leur convention de gestion en lien, notamment, avec les taux de réussite, à quand les bonus de performance et les enseignants-modèles du mois, de l'étape et de l'année? J'ose croire et espérer que cela n'arrivera jamais, mais qui sait jusqu'où cette dérive nous mènera si nous ne nous opposons pas à ces nouvelles façons de gérer une école telle que cela se fait en entreprise, soit une « saine gestion » basée sur les « résultats »?

À la fin de la première étape, plusieurs directions d'écoles ont rencontré les enseignants, soit en assemblée générale, soit par niveau afin de comparer les taux de réussite des élèves en français et en mathématiques et elles ont pris le soin de comparer cela avec les objectifs, en %, de la CSVDC. « Bravo! Félicitations! Vous avez atteint ou même dépassé les cibles de la CSVDC après une étape! » Les directions étaient *contentes* comme [la madame du Wal-Mart!](#) Imaginons un instant si le taux de réussite n'avait pas été atteint... Oh! Il y aurait assurément branle-bas de combat. On peut penser, sans trop se tromper, qu'il y aurait eu une grande remise en question des interventions pédagogiques, des façons d'enseigner, de la col-

laboration entre enseignants, de la participation à des communautés d'apprentissage professionnel, de la formation des enseignants et quoi d'autre encore? Comme en usine. L'objectif des 500 boîtes de bonbons à expédier à l'heure n'a pas été atteint... On revoit ce qui a fait défaut. Ah! C'est la machine qui a brisé. Il a fallu 13 minutes au réparateur pour la remettre en fonction. Entre 9 h et 10 h, seulement 358 boîtes ont été expédiées... Dans la prochaine heure, il faudra atteindre les 500 boîtes. Une heure plus tard... hurra! Cet objectif est atteint! Aucune machine n'a été défectueuse! Dans une classe, faisons-nous affaire avec des machines ou avec des humains? À quoi la CSVDC s'attend-elle de nous comme enseignants? Que nous puissions réparer toutes nos *machines* (lire : nos élèves) qui se brisent le plus rapidement possible afin que l'objectif soit atteint, et ce, sans *réparateur de machines* (lire : services suffisants...) en nombre suffisant? Et lorsque l'on constate qu'une *machine* est brisée ou qu'elle a besoin d'un peu d'entretien, on le signale à l'aide d'un formulaire 8-9.07 dont la direction tient peu, ou pas, compte... Allez! Assurez-vous que vos *machines* fonctionnent, peu importe leur état. N'oubliez pas, c'est vous qui êtes responsables de ces *machines* et de leur réussite...!

Ça ne fait pas de sens.

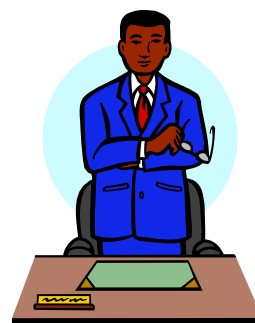
Oh! Saviez-vous qu'un représentant du SEHY a demandé à la directrice des ressources humaines : « Le *Conjuguer nos forces*, cela a servi à quoi et à qui? » La réponse de la directrice des ressources humaines fut : « C'est le nouveau slogan de la CSVDC. C'est la nouvelle image corporative de l'organisation. » **Image corporative?**

Quand j'avais 15 ans et que je travaillais chez McDonald's, il y avait toujours un employé modèle du mois. Si la tendance se maintient, parions que votre direction mettra bientôt cela sur pied. Elle motivera ainsi ses troupes afin que les résultats de leurs élèves soient « exemplaires ». Peut-être deviendrez-vous « la référence » en étant le premier enseignant du mois?

Est-ce que c'est de cela que nos élèves ont besoin?

Je vous laisse le soin de tirer vos propres conclusions.

Martin Laboissonnière, représentant des enseignants du préscolaire et du primaire



Temps de travail de nature personnelle (TNP) – NOUVEAUTÉS

Depuis le 17 mai 2012, voici ce que prévoit la nouvelle [clause 8-5.05 au point 2 de la convention collective locale](#) (page 53) : « Il revient à l'enseignant de déterminer le moment de l'accomplissement de son travail de nature personnelle à l'école. L'enseignant peut choisir d'accomplir son travail de nature personnelle en dehors de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ou de l'amplitude quotidienne de 8 heures et pendant la durée de la période de repas prévue à la clause 8-7.05,

mais seulement pour la portion excédant 30 minutes. »

Cela veut dire, notamment, que, si vous arrivez les jours 4, par exemple, à l'école à 7 h 15 et que la cloche sonne à 8 h, vous pouvez vous placer 45 minutes de TNP ce matin-là. Si vous dînez à l'école et qu'ensuite vous allez travailler dans votre classe, sachez que, depuis le 17 mai 2012, vous pouvez indiquer **45 minutes de TNP par midi** si vous avez 75 minutes pour dîner. De plus, si vous sou-

haitez déplacer du TNP, car vous voulez, par exemple, aller à l'école un soir de semaine, vous pouvez le faire en informant votre direction, par courriel idéalement, de ce changement.

Nous souhaitons que ces nouveautés puissent vous satisfaire et que vous saurez en bénéficier.

Martin Laboissonnière,
représentant des enseignants du préscolaire et du primaire

Un congé parental pour bientôt



Vous avez la possibilité de venir me rencontrer individuellement pour avoir un portrait de votre congé parental, une explication des différentes options qui se présentent à vous ainsi que les lettres que vous devez faire parve-

nir à la Commission scolaire. Je vous suggère de venir me rencontrer trois mois avant la date prévue de votre départ.

Si vous avez des questions, vous pouvez me joindre par courriel à

l'adresse suivante : julie-labrecque@sehy.qc.ca
ou au bureau du Syndicat.

Julie Labrecque, CRIA,
conseillère en relations
du travail

Temps de travail de nature personnelle (TNP) à déplacer?

Comment faire?

Je désire vous rappeler qu'il vous appartient de placer votre temps de travail de nature personnelle dans votre horaire.

De plus, vous devez savoir que vous pouvez déplacer ce temps en cours d'année. S'il s'agit d'un changement à caractère occa-

sionnel, vous devez transmettre à la direction de l'école un préavis de 24 heures. S'il s'agit d'un changement à caractère permanent, vous devez transmettre à la direction un préavis d'au moins cinq jours. Votre préavis doit indiquer le motif du changement ([clause 8-5.02 F\) 2\) iii\) de l'en-](#)

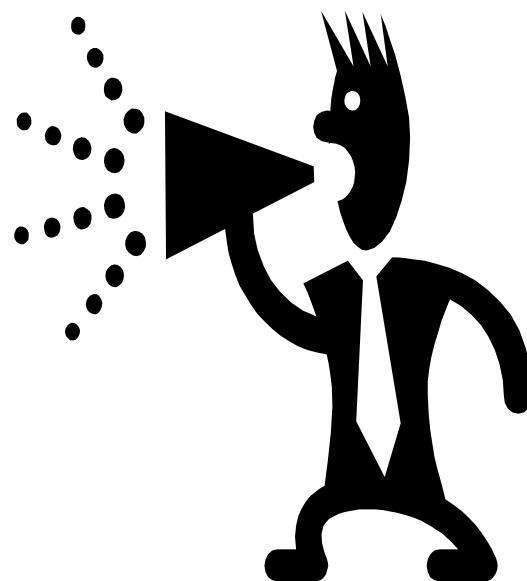
[tente nationale](#) à la page 93).

En cas de problématiques, n'hésitez surtout pas à nous contacter.

Martin Laboissonnière, représentant des enseignants du préscolaire et du primaire

La parole aux membres

Cet espace vous est réservé : faites-nous parvenir vos textes d'opinion à info@sehy.qc.ca.



Pour nous joindre

Présidence

Éric Bédard : ericbedard@sehy.qc.ca

Représentant des enseignants du préscolaire et du primaire : martinlaboissonniere@sehy.qc.ca

Relations du travail

Dominic Campeau : dominiccampeau@sehy.qc.ca

Julie Labrecque : julielabrecque@sehy.qc.ca

Le Secrétariat : de 8 h 30 à 12 h - 13 h à 16 h 30

Téléphone: 450-375-3521

Sans frais: 1-877-293-3521

Télécopieur: 450-375-0407

Site Web du SEHY :

www.sehy.qc.ca

Courriel : info@sehy.qc.ca



Dates à retenir

Conseil fédératif :

- 5, 6 et 7 février 2014;
- 19, 20 et 21 mars 2014;
- 23, 24 et 25 avril 2014;
- 28, 29 et 30 mai 2014;
- 18, 19 et 20 juin 2014.

Vous pouvez nous faire parvenir vos questions et vos commentaires à info@sehy.qc.ca.



Soyez à l'affût de toutes les nouveautés sur le site du SEHY!

*Correction et mise en page par
Marie-Ève Picard*