

EDA : un réseau 2  
pour discuter de  
l'implantation des  
nouveaux pro-  
grammes

L'utilisation des 2  
médias sociaux

L'adresse de 3  
courriel CSVDC

Loi sur la divulga- 4-5  
tion d'actes ré-  
préhensibles

## Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie

Bientôt aura lieu la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie, le 17 mai prochain plus précisément. En tant que membre du comité des alliées et alliés pour la diversité sexuelle de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska (SEHY) m'a demandé de vous transmettre un message tout spécial.

Que cela soit à la *Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation*, que cela soit à la Fondation Émergence ou dans d'autres organisations qui militent contre le phénomène de l'homophobie et la transphobie, nous tenons à dire que beaucoup de chemin reste à faire afin d'éliminer les craintes et les peurs non fondées chez la population en général face à la diversité sexuelle. Dans le cadre de cette journée qui nous concerne toutes et tous indépendamment de notre orientation sexuelle ou notre identité de genre, je vous invite, en tant que militante impliquée et active, à vous rappeler qu'au quotidien, c'est notre

devoir de défendre et soutenir nos collègues et nos élèves qui subissent des attitudes négatives ou discriminatoires qui ne sont pas seulement désagréables, mais tellement destructrices.

Ne faisons pas l'autruche, c'est aussi dommageable que l'intimidation qui est, disons-le, un canal permettant la continuité de l'homophobie et la transphobie dans nos écoles et nos centres. Étant directement concernée, je récolte de nombreux témoignages qui démontrent que nous avons un grand rôle à jouer pour susciter un esprit d'ouverture dans notre société face à la diversité sexuelle.

Je vous invite également à poser l'affiche et à rendre accessible le dépliant que vous recevrez. De plus, je vous convie à partager en très grand nombre, aux collègues, membres de votre famille ou amis, ces liens qui les informeront sur le sujet.

Le site Internet de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie de la Fondation Émergence : <https://www.homophobie.org>.

Le lien vers le court-métrage effectué en collaboration avec la Fondation Émergence et le Musée des Beaux-Arts de Montréal :

<https://www.fondationemergence.org/tomber-dans-loeil-regards-sur-la-diversite-sexuelle/>.

Je vous souhaite une excellente journée contre l'homophobie et la transphobie. Ne vous gênez pas pour encourager ces gens que vous connaissez qui ont le courage, ou qui auront le courage un jour, de s'affirmer comme l'individu qu'ils veulent vraiment être, avec la couleur de leur personnalité qu'ils veulent bien afficher. C'est un droit, mais par crainte, ils ne peuvent parfois pas s'affirmer.

Bien à vous!

**Alina Laverrière**  
**Enseignante au primaire**  
**et membre du comité des**  
**alliées et alliés de la**



**diversité sexuelle**  
**(CAADS) de la FAE**

## EDA : un réseau pour discuter de l'implantation des nouveaux programmes

Réseau

EDA 2017



Vous considérez l'implantation des nouveaux programmes comme un numéro de haute voltige et vous vous sentez comme un acrobate sans filet de sécurité? Soyez des nôtres le mardi 23 mai prochain, au Château Royal de Laval. De 9 h à 16 h, les enseignantes et enseignants à l'éducation des adultes (EDA) sont invités à raconter leur réalité, entendre ce qui est vécu ailleurs et, surtout, réfléchir aux perspectives, pistes d'intervention et solutions.

**Pour vous inscrire, veuillez contacter Marie-Ève Picard au [marieevepicard@sehv.qc.ca](mailto:marieevepicard@sehv.qc.ca) au plus tard le 5 mai 2017.**

## L'utilisation des médias sociaux

Il y a de plus en plus de jurisprudence en lien avec les travailleurs et l'utilisation qu'ils font des médias sociaux : Facebook, Twitter, etc. S'il y a une chose que ces jurisprudences peuvent nous enseigner, c'est la prudence.

Les employeurs sont de plus en plus nombreux à utiliser les informations qu'ils trouvent sur vos comptes Facebook et autres pour utiliser ensuite ces informations contre vous.

Par exemple, vous prenez une journée de

congé de maladie et vous vous déclarez malade à votre employeur. Le même jour, vous affichez des photos de vous via votre téléphone intelligent alors que vous êtes sur une pente de ski. L'un de vos « amis » Facebook imprime cela et l'envoie à votre employeur... Vous voyez le topo?

Une règle très simple d'application peut vous permettre d'éviter les problèmes avec l'utilisation des réseaux sociaux. Avant d'y mettre quoi que ce soit,

demandez-vous si vous seriez à l'aise de mettre sur le bureau de votre employeur ce que vous vous apprêtez à mettre sur votre Facebook. Si votre réponse n'est pas un « oui » ferme et sans équivoque, ne le mettez pas sur votre réseau social. Cela pourrait se retourner contre vous.

**Éric Bédard, président**



## L'adresse de courriel CSVDC

En tant qu'employé de la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC), vous avez accès à un compte de courriel (office 365) professionnel. Cette adresse CSVDC est la propriété de votre employeur. Ce n'est pas une adresse privée ou personnelle.

L'utilisation de ce compte est régie par la directive administrative [DA-STIOS-03-14](#) qui gouverne l'utilisation du réseau informatique à la CSVDC. Dans un courriel, daté du 28 avril 2017, la directrice du service des ressources humaines (DRH) me confirmait qu'il s'agit du seul document qui traite des conditions d'utilisation du matériel informatique de la CSVDC par les employés. Cependant, la DRH m'avisait que « cela devrait être révisé dans les prochains mois ». J'aimerais pouvoir écrire que le SEHY vous informera dès qu'une mise à jour sera effectuée par la CSVDC. Malheureusement, c'est souvent vous, nos membres, qui recevez les mises à jour des politiques avant nous...

Dans l'édition de novembre 2011 de *l'Éclair*, M<sup>me</sup> Emilie Lacasse, alors conseillère en relations du travail, écrivait : « La jurisprudence a établi qu'un employeur peut surveiller l'utilisation que ses employés font de ses outils informatiques lorsqu'il a **des doutes ou des motifs raisonnables** de croire que son employé utilise ses outils à des fins autres que celles qu'il autorise. » Je souhaitais vous rappeler que c'est toujours le cas.

La clause 5.1.2 de la directive administrative stipule : « Le courriel est avant tout un courriel professionnel. De ce fait, celui-ci appartient à la Commission scolaire et non à l'employé personnellement. » À la clause 5.1.3, il est écrit : « La Commission scolaire respecte la vie privée des utilisateurs. Toutefois, du fait que les ressources informatiques sont mises à la disposition des utilisateurs pour contribuer à la mission éducative de la Commission scolaire et celle des établissements, le droit à la vie privée de l'utilisateur est limité. Les équipements et les systèmes de fichiers de

travail doivent être accessibles en tout temps par les gestionnaires des unités administratives ayant des motifs raisonnables d'y accéder. »

Puisqu'un enseignant averti en vaut deux, je me permets ce rappel concernant l'utilisation des ressources informatiques de la CSVDC. À mon avis, l'adresse de courriel CSVDC ainsi que les autres ressources informatiques de l'employeur ne devraient être utilisées que dans un cadre professionnel. Si vous devez agir pour des raisons personnelles, je vous conseille d'utiliser une adresse de courriel autre que l'adresse CSVDC et de le faire de la maison. L'utilisation de l'adresse de courriel personnelle est évidemment très fortement conseillée lorsque vous écrivez à votre Syndicat.

Je vous souhaite une excellente journée!

**Sophie Veilleux, représentante des enseignants du secondaire**

## Loi sur la divulgation d'actes répréhensibles

Vous trouverez ci-dessous une analyse de la loi sur la divulgation d'actes répréhensibles.

### Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (2016, chapitre 34)

Cette loi a été adoptée dans le but de faciliter la divulgation, dans l'intérêt public, d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics et d'établir un régime de protection contre les représailles (article 1). Elle s'applique à l'égard d'organismes publics, notamment les commissions scolaires, tant aux situations de divulgation par des personnes salariées à l'interne que par des personnes de l'externe. L'adoption de cette loi s'est évidemment faite dans la foulée des événements des dernières années au Québec et au Canada : corruption, commission Gomery, commission Charbonneau. Cette loi a été adoptée le 9 décembre 2016 et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2017.

### La situation avant l'adoption de la Loi

En matière de divulgation d'actes répréhensibles par des employés, la jurisprudence a établi dans quelles circonstances une employée ou un employé pouvait dénoncer à l'externe un acte répréhensible qu'elle ou il a observé chez son employeur. Deux droits sont ici en jeu : la liberté d'expression de la personne salariée et son devoir de loyauté envers son employeur, tel qu'établi par l'article 2087 du Code civil du

Québec. Ce n'est qu'en présence de circonstances bien précises, développées par la jurisprudence et dont la preuve incombe à la personne salariée, que la dénonciation externe est acceptée par les tribunaux. Si la personne salariée est incapable de démontrer que les conditions sont remplies, elle risque une mesure disciplinaire.

Les conditions développées par la jurisprudence :

1. Avoir épuisé les recours internes;
2. Être de bonne foi;
3. Divulguer uniquement ce qui est d'intérêt public;
4. S'assurer que l'information rendue publique est véridique;
5. S'assurer que l'ampleur de l'intervention publique n'est pas disproportionnée avec l'objectif poursuivi.

### Le champ d'application de la Loi

La loi vise la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics qui sont mentionnés à l'article 2, parmi ceux-ci, les commissions scolaires. Pour ces organismes publics, la loi vient mettre en place un processus et des conditions de dénonciation distincts.

L'article 4 prévoit ce qui peut être considéré comme un acte répréhensible, soit :

1. Une contravention à une loi ou à un règlement;
2. Un manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie;
3. Un usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public;

4. Un cas grave de mauvaise gestion;
5. Une atteinte grave ou le risque de porter une atteinte grave à la santé ou à la sécurité d'une personne ou à l'environnement;
6. L'ordre ou le conseil de commettre l'un des actes mentionnés plus haut.

L'article 5 prévoit toutefois les limites d'application de la loi. Ainsi, la loi ne s'applique pas aux divulgations effectuées à des fins personnelles et non d'intérêt public, notamment dont l'objet porte uniquement sur une condition de travail de la personne qui effectue la divulgation ou sur le bien-fondé de politiques ou d'objectifs d'un programme, de stratégies, d'orientations, etc.

### Le processus de divulgation

La divulgation peut se faire de trois manières différentes : au Protecteur du citoyen (articles 6 à 17), au sein même de l'organisme concerné (articles 18 à 25), au public (médias) dans des situations exceptionnelles (urgence et risque grave pour la santé ou la sécurité d'une personne ou pour l'environnement et communication préalable des renseignements à un corps de police).

La loi prévoit une procédure de traitement des plaintes, qui prévoit notamment la confidentialité des renseignements et de l'identité du divulgateur ou du collaborateur. Il est aussi prévu qu'on doit mettre fin à l'enquête si la divulgation ne relève pas du champ d'application de la loi (au

## Loi sur la divulgation d'actes répréhensibles (suite)

sens des articles 4 et 5 mentionnés précédemment), ainsi que s'il s'agit d'une plainte frivole. Alors qu'une personne qui n'est pas salariée d'un organisme ne peut adresser sa divulgation qu'au Protecteur du citoyen, la personne salariée aura le choix entre la divulgation à l'interne ou la divulgation au Protecteur du citoyen.

Au terme de son enquête, le Protecteur du citoyen fait rapport de ses activités à la personne ayant la plus haute autorité administrative au sein de l'organisme public concerné ou, si les circonstances le justifient, au ministre responsable.

### **La protection contre les représailles**

La loi prévoit une protection contre les représailles lorsqu'une personne a, de bonne foi, divulgué, ou collaboré à une

vérification ou une enquête. La protection est valable même si la divulgation n'est pas retenue, si cette divulgation a été faite de bonne foi. Il est également interdit de menacer de représailles afin de faire taire les gens. La Loi sur les normes du travail est notamment modifiée afin de prévoir expressément à l'article 122 la protection contre les représailles en raison de la divulgation d'un acte répréhensible.

Même si ce processus pourrait, en théorie, être utilisé pour dénoncer une contravention à la Loi sur l'instruction publique (on pense à l'article 22, les obligations de l'enseignant), nous n'entrevoions donc pas de grands changements pour les enseignantes et enseignants. Les personnes qui auraient voulu procéder à une dénonciation, avant l'entrée en vigueur de la

loi, avaient déjà les moyens de procéder à cette dénonciation. Nous demeurons toutefois à l'affût de toute situation qui pourrait survenir dans vos milieux et nous vous remercions de nous garder informés.

**Luc Ferland, vice-président aux relations du travail de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE)**

## La parole aux membres

**Cet espace vous est réservé :  
faites-nous parvenir vos textes d'opinion à**



## Pour nous joindre

Présidence

**Éric Bédard** : [ericbedard@sehy.qc.ca](mailto:ericbedard@sehy.qc.ca)

**Premier vice-président** :

[martinlaboissonniere@sehy.qc.ca](mailto:martinlaboissonniere@sehy.qc.ca)

**Représentante du secondaire** :

[sophieveilleux@sehy.qc.ca](mailto:sophieveilleux@sehy.qc.ca)

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



SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA HAUTE-YAMASKA

Téléphone: 450-375-3521

Télécopieur: 450-375-0407

Site Web du SEHY :

[www.sehy.qc.ca](http://www.sehy.qc.ca)

Courriel : [info@sehy.qc.ca](mailto:info@sehy.qc.ca)

## Dates à retenir

### Conseil fédératif :

- 17, 18 et 19 mai 2017 à Granby;
- 14, 15 et 16 juin 2017 à Gatineau.

### Assemblée générale :

- 30 mai 2017 à Granby.

**Vous pouvez nous  
faire parvenir vos  
questions et vos  
commentaires à  
[info@sehy.qc.ca](mailto: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*