



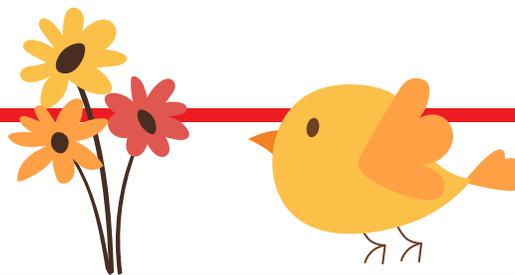
SYNDICAT DES
ENSEIGNANT(E)S LAURIER
LAURIER TEACHERS UNION

LE
SAVIEZ-VOUS?

UNE INFOLETTE CONTENANT DES INFORMATIONS SUR LES QUESTIONS LES PLUS FRÉQUENTES DE NOTRE FAQ.

ALORS QUE L'ANNÉE SCOLAIRE 2024-2025 TOUCHE À SA FIN, NOUS ATTENDONS TOUS AVEC IMPATIENCE LES VACANCES D'ÉTÉ BIEN MÉRITÉES. CETTE ANNÉE A ÉTÉ MARQUÉE PAR DES CHANGEMENTS ET DES DÉFIS. NOUS AVONS COMMENCÉ L'ANNÉE AVEC LA MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE ENTENTE PROVINCIALE 2023-2028. NOUS AVONS ÉGALEMENT NÉGOCIÉ NOTRE ENTENTE LOCALE AFIN DE NOUS ASSURER QUE NOUS DISPOSIONS D'UN PROCESSUS DE DOTATION EN PERSONNEL INCLUANT LES ENSEIGNANTS RÉGULIERS À STATUT PARTICULIER (E2) AU SECTEUR DES JEUNES AVANT LE PROCESSUS D'AFFECTATION ET DE MUTATION. LE SYNDICAT DES ENSEIGNANTS LAURIER S'EST ACTIVEMENT IMPLIQUÉ AU NIVEAU PROVINCIAL POUR FAIRE PART DE SES PRÉOCCUPATIONS CONCERNANT L'AUGMENTATION DES INCIDENTS DE VIOLENCE À L'ENCONTRE DES ENSEIGNANTS DANS LES ÉCOLES. LE SYNDICAT CONTINUE DE PLAIDER EN FAVEUR D'UNE ACTION GOUVERNEMENTALE PLUS FORTE ET DE LA MISE EN ŒUVRE DE RÉGLEMENTATIONS STRICTES AFIN DE GARANTIR LA SÉCURITÉ ET LA PROTECTION DES ENSEIGNANT(E)S. L'AMÉLIORATION DE VOS CONDITIONS DE TRAVAIL RESTE AU CŒUR DE NOS EFFORTS. NOUS VOUS SOUHAITONS UN ÉTÉ REPOSANT ET VOUS ADRESSONS NOS MEILLEURS VŒUX POUR LA FIN DE CETTE ANNÉE SCOLAIRE.

STEPHAN ETHIER
PRÉSIDENT DU SEL



DANS CE NUMÉRO

PROJET DE LOI 100

PROJET DE LOI 94

PROJET DE LOI 47

ENTENTE CP 2025-2026

SOUTIENS SUPPLÉMENTAIRES K4/K5

POLITIQUE DE PROMOTION

ÉLECTIONS DU SEL

NORMES & MODALITÉS D'ÉVALUATION

COLLECTE DE FONDS DE L'APEQ

DOCUMENT DU MEQ SUR LE SEXTAGE

INDEMNITÉ POUR DÉPASSEMENT DES
MAXIMA ÉLÈVES

SPARK 1 ET 2

LA NOTATION DES ÉLÈVES

CONGÉS DE MALADIE

LES PRÉFÉRENCES ET L'ANCIENNETÉ

MESURES DE SOUTIEN AU
PERSONNEL ENSEIGNANT DE LA FP

PROCESSUS DE PRÉVENTION ET DE
RÉSOLUTION DES DIFFÉRENDS

HORAIRE D'ÉTÉ / NOUS JOINDRE





PROJET DE LOI 100 LE SAVIEZ-VOUS.....

le gouvernement a déposé le projet de loi 100 (Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail nécessitant une coordination nationale) ?

Ce projet de loi comprend 147 articles. Il modifie plusieurs lois et, surtout, abroge la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (projet de loi no 37), remplaçant plusieurs paramètres du système de négociation en place depuis 1985. La Loi sur le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux est également abrogée par le projet de loi 100.

La loi proposée vise à moderniser certaines pratiques des parties que le système actuel ne prenait pas en compte. Un palier de négociation intersectorielle est introduit, bien qu'un tel palier existe de facto depuis plus de 40 ans. Les négociations salariales ne seront plus limitées à la première année de la convention collective, comme le prévoyait le projet de loi 37. De plus, le Code du travail permettra désormais que les conventions collectives dans les secteurs public et parapublic aient une durée de plus de trois ans.

Parmi les changements majeurs apportés par ce projet de loi, on prévoit uniquement deux niveaux de négociation nationale : sectoriel et intersectoriel. Les enjeux locaux ou régionaux disparaîtront dans le nouveau système. Tous ces dossiers seront désormais traités au niveau sectoriel. Toutefois, les parties sectorielles pourront convenir de négocier des « ententes particulières » à l'échelle locale.

Un autre point clé : la médiation ne sera plus une étape obligatoire pour obtenir le droit de grève dans les secteurs public et parapublic. Les parties pourront toujours recourir à la médiation, mais uniquement comme outil pour faire avancer les négociations.

Une analyse plus approfondie sera effectuée au cours des prochaines semaines afin de bien cerner les tenants et aboutissants de ce projet de loi d'envergure.

PROJET DE LOI 94 LE SAVIEZ-VOUS.....

le gouvernement a déposé le projet de loi 94 (Loi visant notamment à renforcer la laïcité dans le réseau de l'éducation et à modifier diverses dispositions législatives).

La décision de mettre en œuvre ce projet de loi découle des enjeux soulevés à la suite d'une enquête menée à l'école Bedford, située dans Côte-des-Neiges. Le projet de loi propose des mesures drastiques qui seraient appliquées à l'échelle de toute la province, plutôt que de traiter les problématiques au cas par cas.

De façon générale, le projet de loi 94 contient des dispositions qui viendraient s'ajouter à la Loi sur l'instruction publique, réduisant davantage l'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants tout en ajoutant de nouvelles obligations. Cela va complètement à l'encontre de l'intention exprimée par le gouvernement de valoriser la profession enseignante. Au contraire, avec ce projet de loi, le gouvernement démontre qu'il ne fait pas confiance au personnel enseignant et qu'il les considère comme des technicien·ne·s plutôt que comme des professionnel·le·s.

Plusieurs éléments du projet de loi forcent les enseignant·e·s à adopter une approche plus rigide dans la préparation de leurs cours et de leurs évaluations. On y retrouve notamment une proposition d'évaluation annuelle de tout le personnel enseignant. Le projet prévoit aussi que tous les enseignant·e·s devront soumettre une planification annuelle à leur direction.

L'APEQ a soumis sa position au ministère concernant le projet de loi 94. Dans sa réponse, elle affirme clairement que le projet constitue une attaque directe à l'autonomie du personnel enseignant, tout en imposant des obligations supplémentaires. Les propositions visant à exiger une planification annuelle de la part de tous sont irréalistes et dénuées de sens, et n'aideront en rien à prévenir des situations comme celle survenue à l'école Bedford.

Des outils pour traiter ce type de situation existent déjà, et il est abusif d'imposer une loi uniforme à tout le monde alors que des mécanismes existants auraient pu être utilisés en temps opportun pour régler le problème. Il n'existe pas de "bonne pratique universelle" en éducation, puisque les pratiques sont hautement contextuelles; y faire référence de manière générale est donc inapproprié. En conséquence, ces notions n'ont aucune pertinence dans le cadre de l'évaluation des enseignant·e·s ni dans les travaux des comités de services éducatifs.



La délégation du SEL au Conseil provincial de l'APEQ





PROJECT DE LOI 47

LE SAVIEZ-VOUS...

Le gouvernement a déposé le projet de loi 47 (Guide des vérifications d'antécédents et code d'éthique applicable aux membres du personnel et à toute personne appelée à travailler auprès de mineur·e·s ou d'élèves handicapé·e·s, ou à être en contact avec eux)?

Avec ce nouveau projet de loi, les centres de services scolaires auront l'obligation d'être beaucoup plus rigoureux en matière de vérification des antécédents lors de l'embauche de nouveaux employés.

Le décret oblige également tous les centres de services scolaires à se doter d'un code d'éthique conforme à celui prescrit par le ministère.

Ce code d'éthique devra inclure, notamment, les pratiques et les comportements attendus des personnes appelées à travailler auprès de mineur·e·s ou d'élèves handicapé·e·s, ou à être en contact avec eux. Il devra aussi contenir l'obligation de signaler immédiatement à l'organisation scolaire toute violation des dispositions du code pouvant raisonnablement compromettre la sécurité physique ou psychologique des élèves. Enfin, le code devra être publié sur le site web de l'organisation scolaire et être accessible à toute personne qui en fait la demande.

Tous les employés ont reçu le nouveau code de conduite le 1er mai, les commissions scolaires ayant été mandatés par le ministère de l'Éducation pour l'adopter dans la forme prescrite par la ministre.

Le Syndicat des enseignant·e·s de Laurier (SEL) a déposé un grief contestant le code d'éthique et l'absence de consultation. Selon le SEL, les obligations imposées par l'employeur constituent des conditions de travail injustes au sens, notamment, de certains articles du Code civil du Québec et de l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne, en plus d'enfreindre la convention collective.

ENTENTE CP 2025-2026

LE SAVIEZ-VOUS...

L'entente est renouvelée chaque année?

Le comité de perfectionnement a proposé que la nouvelle entente CP approuvée maintienne le statu quo, avec une clarification importante : les formations asynchrones d'une durée de moins de deux heures donneront droit à un maximum d'une demi-journée de libération.

Il est important de noter que, malgré la hausse des coûts de formation, de remplacement et des dépenses connexes due à l'inflation, le budget global alloué au CP n'a pas été augmenté en conséquence. Cela exerce une pression supplémentaire sur les fonds disponibles et pourrait limiter le soutien offert, malgré une demande croissante.

SOUTIENS

SUPPLÉMENTAIRES K4 ET K5

LE SAVIEZ-VOUS...

certaines sommes sont spécifiquement réservées au préscolaire.

En plus du financement de base, certaines classes de maternelle peuvent recevoir des ressources supplémentaires, telles que des aides à la classe ou un soutien pédagogique additionnel à temps partiel. Ces ressources sont attribuées selon des critères précis, notamment la taille des groupes, les défis identifiés et l'accompagnement des nouveaux membres du personnel. Toutefois, ce ne sont pas toutes les classes qui sont admissibles à ce financement.

L'objectif est de favoriser la réussite des élèves et de faciliter l'intégration du nouveau personnel.

POLITIQUE DE PROMOTION

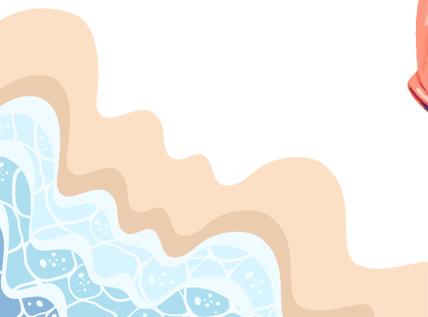
LE SAVIEZ-VOUS...

La CSSWL mène une consultation sur une politique de promotion ?

La CSSWL est présentement en consultation pour l'adoption d'une nouvelle politique de promotion. En réponse, le SEL a réitéré les droits légaux et contractuels des enseignant·e·s dans l'élaboration des critères de promotion, en particulier au primaire et au premier cycle du secondaire.

Le SEL a souligné qu'en vertu de l'article 96.15 de la Loi sur l'instruction publique ainsi que de l'Entente locale, les directions doivent consulter les enseignant·e·s et fonder les décisions de promotion sur leurs évaluations professionnelles.

Le syndicat a officiellement soumis des recommandations afin que la politique tienne compte des contributions des enseignant·e·s, protégeant ainsi à la fois la réussite des élèves et l'autonomie professionnelle.





ÉLECTIONS DU SEL

LE SAVIEZ-VOUS...

les postes ont été comblés par acclamation.

Les membres suivants ont été élu·e·s par acclamation pour un mandat de trois ans :

- Mélanie Massarelli - Directrice du bien-être des membres
- Kimberly Stanbra - Directrice pour Laval Senior
- Sandra Colletti - Directrice pour le secteur primaire de Lanaudière et de la Rive-Nord
- Pheleshia Hudson - Directrice de l'éducation aux adultes et des centres de formation professionnelle

NORMES ET MODALITÉS D'ÉVALUATION



Le saviez-vous...

La Loi sur l'instruction publique est claire?

Le SEL a récemment partagé des informations importantes concernant les droits et responsabilités des enseignant·e·s dans l'élaboration des pratiques d'évaluation des élèves au sein de leur école. Bien que certains éléments soient déterminés au niveau provincial, plusieurs décisions clés - comme les bulletins ou les critères d'évaluation - sont prises localement.

Conformément à l'article 96.15 de la Loi sur l'instruction publique, les directions d'établissement ont l'obligation de consulter les enseignant·e·s. Si une proposition est rejetée, une justification écrite doit être fournie, mais ce rejet doit reposer sur des cadres légaux, réglementaires et pédagogiques, cela ne signifie pas que la direction peut imposer unilatéralement son propre plan.

Si les enseignant·e·s ne participent pas au processus de consultation, la direction peut alors aller de l'avant seule. Les situations non résolues peuvent être portées à l'attention du centre de services scolaire.

La participation active des enseignant·e·s est essentielle pour assurer des pratiques d'évaluation justes et transparentes, et pour préserver l'autonomie pédagogique. Votre voix compte, engagez-vous dans le processus pour contribuer à l'élaboration de politiques qui reflètent la réalité de votre classe.



Sheryl Cree recueille des languettes pour une œuvre de charité.



DOCUMENT DU MEQ

LE SAVIEZ-VOUS...

Le MEQ a-t-il une ressource sur le sextage ?

Le document « Le sextage à l'adolescence - Pour guider les interventions du personnel scolaire » est une ressource disponible uniquement en français, conçue pour aider le personnel scolaire à comprendre et à intervenir face aux situations de sextage chez les jeunes. Il présente les différents contextes dans lesquels le sextage peut survenir (volontaire, sous contrainte ou à l'insu), les impacts psychologiques, sociaux et légaux, ainsi que des pistes concrètes de prévention et d'intervention. On y trouve aussi des données récentes, des études, et une liste de ressources utiles pour soutenir les élèves. Ce guide peut être consulté sur le site du gouvernement du Québec à l'adresse [ici](#).

COMPENSATION POUR LE DÉPASSEMENT DES MAXIMA D'ÉLÈVES PAR GROUPE

LE SAVIEZ-VOUS...

Les enseignant·e·s ont été payé·e·s à différents moments...

Les enseignant·e·s ont droit à un paiement lorsque leur groupe dépasse le nombre maximal d'élèves prévu dans la convention collective. Ces paiements sont habituellement versés deux fois par année : une première fois en février, puis de nouveau à la dernière paie de juin.

Cette année, un versement a été effectué pour le secteur secondaire. Toutefois, pour le secteur primaire, les paiements ont été retardés et devraient être inclus dans la première paie de juin.

Les enseignant·e·s qui croient avoir droit à un paiement sont invité·e·s à contacter Brian Benoit pour plus d'informations.

COLLECTE DE GOUPILLES DE CANNETTES

Collecte de goupilles de cannettes à remettre à l'Hôpital Shriners, en mémoire de Gail Klinck. Elles sont vendues à des entreprises de recyclage puis les fonds amassés sont utilisés pour le transport des patients.

Comment vous pouvez aider

Collectez des goupilles de cannettes dans votre école, votre centre et votre communauté.

Faites un don directement à l'hôpital Shriners ou envoyez-le au bureau de l'APEQ.

APEQ
Att: Julie Montpetit
17035 Boul. Brunswick,
Kirkland, QC, H9H 5G6





SPARK 1 ET 2

Le saviez-vous...

Une nouvelle classe EDHAA est prévue à LES??

L'an prochain, la CSSWL prévoit l'ouverture de deux nouvelles classes SPARK (Soutien personnalisé à l'apprentissage et à la préparation des élèves) : une classe à l'école primaire de Morin-Heights pour les élèves du premier cycle du primaire (SPARK 2), et une autre à l'école primaire Laurentian à Lachute pour le niveau préscolaire (SPARK 1).

La mise en place de ces classes dépendra toutefois de l'identification d'un nombre suffisant d'élèves admissibles.

LA NOTATION DES ÉLÈVES

LE SAVIEZ-VOUS...

Seul·e un·e enseignant·e devrait être responsable de l'évaluation des élèves?

Conformément à la Loi sur l'instruction publique, seul·e l'enseignant·e est responsable d'attribuer un résultat à la suite de l'évaluation des apprentissages des élèves qui lui sont confié·e·s.

MONÉTISATION DES CONGÉS DE MALADIE

LE SAVIEZ-VOUS...

Les journées de maladie seront versées en juillet?

Les enseignant·e·s ont le droit d'utiliser leurs journées de maladie jusqu'au 30 juin. Par conséquent, les Ressources humaines procéderont au versement des journées de maladie rachetables non utilisées lors de la première période de paie suivant la date limite du 30 juin.

Par le passé, les RH versaient une compensation pour des journées de maladie utilisées vers la fin de l'année scolaire, ce qui a parfois entraîné des trop-perçus devant être ajustés à la première paie de la nouvelle année scolaire.

Bien qu'il soit encore possible que certaines journées de maladie utilisées soient payées en juillet, ce nouveau calendrier vise à réduire le nombre d'enseignant·e·s touché·e·s par de tels ajustements.



Réunion des délégué·e·s et dîner de reconnaissance - mai 2025

LES PRÉFÉRENCES ET L'ANCIENNETÉ

LE SAVIEZ-VOUS...

Les préférences et l'ancienneté doivent être respectées

Les enseignant·e·s qui soumettent leurs préférences d'enseignement — ou, au secondaire, leurs choix dans le processus de « round robin » — à leur direction ont droit à ce que ces préférences soient prises en compte et respectées. Toutefois, certaines circonstances valides peuvent empêcher l'attribution des groupes ou des matières demandés, notamment :

- Des conflits d'horaire (ex. : deux groupes demandés offerts en même temps)
- La demande d'un·e enseignant·e plus ancien·ne pour le même groupe ou cours

Lors de la soumission des préférences ou des choix de type « round robin », les enseignant·e·s doivent clairement indiquer le niveau scolaire et les matières souhaitées pour chaque demande.

Si un·e enseignant·e estime que ses préférences n'ont pas été dûment prises en compte, il ou elle doit suivre le processus officiel de contestation et respecter les délais prévus à la clause 8-12.06, après avoir reçu son affectation officielle en août.

Précision importante :

Les directions sont tenues, dans la mesure du possible, d'attribuer toutes les tâches d'enseignement inscrites sur le formulaire de préférences. L'idée selon laquelle un·e enseignant·e n'aurait droit qu'à 50 % de ses choix est erronée et doit être corrigée. Il s'agit d'un mythe persistant qui ne repose sur aucune politique ou pratique en vigueur.

MESURES DE SOUTIEN AU PERSONNEL ENSEIGNANT DE LA FP

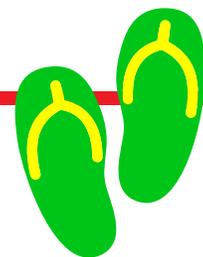
LE SAVIEZ-VOUS...

le travail pour l'obtention de votre brevet peut être créditée dans votre emploi du temps?

Le personnel enseignant de la formation professionnelle qui travaillent à l'obtention de leur brevet peut se voir accorder du temps dans le cadre de ses heures d'autres responsabilités professionnelles, à l'exclusion des 200 heures déterminées par l'enseignant.

Sur présentation d'une preuve de relevé de notes et de cours complétés, 15 heures par crédit seront reconnues jusqu'à un maximum de 45 heures par année scolaire.

Les heures reconnues seront ajustées proportionnellement au pourcentage du contrat et seront appliquées jusqu'à concurrence de 120 crédits requis par le Programme de formation à l'enseignement.



PROCESSUS DE PRÉVENTION ET DE RÉOLUTION DES DIFFÉRENDS

LE SAVIEZ-VOUS.....

Le CSSWL a un processus de prévention et de résolution des différends (PRD)

Le processus de prévention et de résolution des différends (PRD) vise à résoudre un malentendu, un problème, un différend ou un conflit entre les parties, ou à en prévenir l'apparition. Il ne s'agit pas uniquement de gérer les conflits, c'est aussi un outil pour bâtir un milieu de travail proactif, résilient et sain, où chaque défi devient une occasion d'amélioration et de croissance.

Les lignes directrices du PRD ont été envoyées par l'équipe des communications du CSSWL au nom du comité PRD le 23 avril. Vous pouvez aussi trouver plus d'informations dans le dossier PRD sur SharePoint (Portail du CSSWL).

Le LTU encourage les enseignant·e·s qui vivent des situations de conflit au travail à lire ces lignes directrices et à communiquer avec nous pour obtenir de l'accompagnement.



JOINDRE LE SEL LE SAVIEZ-VOUS QUE...

il existe de nombreuses façons de communiquer avec le SEL?

Consultez Qui nous sommes pour obtenir la liste des délégué(e)s et n'hésitez pas à nous contacter au bureau au 450- 667-7037 ou par les adresses courriel ci-dessous :

Président

Stephan Ethier (sethier@ltu.ca)

Directrice du bien-être des membres

Melanie Massarelli (mmassarelli@ltu.ca)

Directeur des affaires pédagogiques

Brian Benoit (bbenoit@ltu.ca)

Adjointe administrative du SEL

Loretta Gifuni (loretta@ltu.ca)



Stephan Ethier
Président



Melanie Massarelli
Directrice du bien-être
des membres



Brian Benoit
Directeur des affaires
pédagogiques

HORAIRE D'ÉTÉ DU SEL

9 au 13 juin : de 8 h 30 à 16 h (vendredi jusqu'à 15 h)

16 juin au 8 juillet : de 8 h 30 à 15 h (sauf les 30 juin et du 2 au 8 juillet : de 8 h 30 à 13 h)

Fermeture estivale : du 8 juillet à 13 h jusqu'au 18 août

Semaine de réouverture (19 au 25 août) : de 8 h 30 à 13 h

Horaire régulier : dès le 26 août, de 8 h 30 à 16 h 30

Jours fériés : 24 juin et 1er juillet - Bureau fermé

