

LE SAVIEZ-VOUS ?



Une infolettre contenant des informations sur les questions les plus fréquentes de notre FAQ.

Chers membres,

Alors que les quatre premiers mois de l'année scolaire touchent à leur fin, je souhaite prendre un moment pour vous informer du travail accompli par votre syndicat en votre nom. Le début de cette année a été marqué par des défis importants, et je suis fier de la solidarité, du professionnalisme et de la détermination dont font preuve nos enseignants chaque jour. Votre syndicat s'est activement engagé à garantir la protection de vos droits, la priorité accordée à votre sécurité et des conditions de travail favorables à votre bien-être et à votre capacité à offrir la meilleure éducation possible à vos élèves et bien plus encore.

Les incidents de violence restent un problème critique dans bon nombre de nos milieux de travail. Au cours des derniers mois, nous sommes intervenus à plusieurs reprises pour veiller à ce que tous les cas de violence au travail soient signalés, documentés et traités.

Nous avons surveillé la mise en œuvre de diverses directives ministérielles et sommes intervenus lorsque l'employeur ne les appliquait pas correctement. Que les directives concernent l'organisation pédagogique, les services aux étudiants, les tâches administratives ou les mesures d'urgence, nous avons insisté pour que l'employeur respecte les règles et agisse en toute transparence.

Le SEL a accompagné plusieurs membres tout au long des procédures de la CNESST, depuis les déclarations initiales jusqu'aux contestations et aux plans de retour au travail.

Nous avons été vigilants pendant les périodes d'attribution des contrats afin de nous assurer que tous les postes sont affichés, attribués et réattribués conformément à la convention collective. Nous sommes intervenus lorsque des irrégularités ou des oublis se sont produits afin de garantir un accès équitable aux contrats et d'assurer la stabilité de nos membres. Veiller à ce que les enseignants obtiennent le bon contrat, au bon moment, reste l'une de nos principales priorités.

À l'approche du temps des fêtes, j'espère que vous vous accorderez le temps de vous reposer, de réfléchir et de renouer avec ce qui vous apporte de la joie. Vous méritez vraiment de vous détendre pendant ces vacances. Que ces deux semaines soient remplies de paix, de chaleur et de moments qui vous permettront de recharger vos batteries pour l'année à venir.

Au nom de l'équipe du Syndicat des enseignants de Laurier, je vous souhaite, à vous et à vos proches, de joyeuses fêtes et des vacances reposantes et bien méritées. Nous serons de retour au début de la nouvelle année, prêts à poursuivre l'important travail que nous accomplissons.

Avec gratitude et solidarité,

Stephan Ethier

Président, Syndicat des enseignants de Laurier

Dans cette édition

Visites du SEL dans les écoles

Rassemblement contre les lois anti-travailleurs

Reconnaissance 5.0

Le saviez-vous ? » – Édition des nouveaux.elles enseignant.e.s

Mesures de contrôle en milieu scolaire

Elections du SEL

Normes & Modalités d'Évaluation

Conférence des délégué.e.s 2025

Infographie CP

Listes d'ancienneté E1 et E2

Rémunération pour suppléance

Suppléance à long terme

Rapports d'incident

Communiquer avec le SEL



Visites du SEL dans les écoles

Le saviez-vous...

le SEL a déjà visité plusieurs écoles?

Le SEL a été très occupé, mais nous trouvons tout de même le temps de visiter nos écoles. Récemment, nous avons eu le plaisir de rencontrer des membres à l'école primaire JFK, à l'école primaire Joliette, à l'école primaire Heritage, à l'école primaire Jules Verne, à l'école primaire Twin Oaks et à l'école secondaire Rosemere. Les visites du SEL sont organisées soit pour répondre à des préoccupations spécifiques, soit pour offrir une rétroaction générale et répondre aux questions. Si votre école souhaite organiser une visite, veuillez en parler avec votre délégué syndical, qui pourra communiquer avec le SEL afin de coordonner un moment.

Rassemblement contre les lois anti-travailleurs

Le saviez-vous...

le SEL a représenté vos droits?

Le 29 novembre 2025, le SEL a fièrement participé au grand rassemblement intersyndical de la CSQ à la place du Canada, à Montréal, aux côtés de milliers de travailleuses et travailleurs pour défendre nos droits syndicaux. Dans un contexte de pressions gouvernementales continues et de restrictions imminentes au droit de grève, le SEL était présent pour représenter les droits de ses membres et réaffirmer notre engagement envers la justice sociale, des services publics forts et la protection des droits collectifs.



Reconnaissance 5.0

Le saviez-vous...

que les enseignant.e.s peuvent nommer d'autres enseignant.e.s?

Le SEL a lancé une cinquième édition de l'initiative "Reconnaissance".

L'événement étant déjà en cours, vous avez déjà reçu l'information concernant la possibilité de nommer un ou une collègue enseignante qui s'est démarquée en vous offrant un soutien exceptionnel.

La date limite pour soumettre une nomination est le 20 décembre 2025. Pour plus d'informations, communiquez avec [Brian Benoit](#).

**Vous pouvez nommer
une enseignant.e à
l'aide de ce code QR**



« Le saviez-vous » – Édition pour les nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants

Le saviez-vous...

que nous avons créé un nouveau « Le saviez-vous »

SEL s'efforce de trouver des solutions pour communiquer avec le personnel enseignant récemment recruté. À cette fin, nous avons créé une publication du « Le saviez-vous ? » à l'intention des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants, qui regroupe des ressources pertinentes et des renseignements importants pouvant les aider à démarrer leur carrière.

Les enseignantes et enseignants ayant plus d'expérience pourraient aussi trouver ces informations utiles, peu importe où ils en sont dans leur carrière.

🔗 Pour accéder à la publication « Le saviez-vous ? » Édition pour les nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants, [cliquez ici](#).

Mesures de contrôle en milieu scolaire

Le saviez-vous...

Chaque école doit en avoir un?

Toutes les écoles doivent avoir un plan ou un processus clairement établi concernant les mesures de contrôle et de contention. Ce n'est pas optionnel. Selon le Cadre de référence sur les mesures de contrôle en milieu scolaire, chaque établissement doit préciser comment il prévient les crises, quelles stratégies alternatives sont utilisées et comment il intervient de façon sécuritaire et légale lorsqu'une situation devient une urgence. Ces protocoles guident le personnel lors d'incidents impliquant des élèves violents ou à risque élevé, et veillent à ce que toute mesure de contrôle, de contention ou d'isolement soit utilisée uniquement en dernier recours et conformément aux procédures en place.

Les enseignant.e.s sont encouragé.e.s à demander à leur direction quel est le protocole actuellement en vigueur dans leur école. Comprendre ce processus est essentiel, car il influence directement la manière dont le personnel réagit en situation de crise, assure la sécurité et respecte les obligations légales et éthiques.

Il est également important de souligner qu'une enseignant.e ne doit jamais élaborer seule des mesures de contrôle pour un élève. Ces mesures doivent faire partie d'un plan officiel élaboré avec les professionnel.le.s compétent.e.s, qui sont habilité.e.s à déterminer des protocoles adaptés à l'élève. Même lorsqu'un protocole existe, il identifie généralement d'autres intervenant.e.s, et non l'enseignant.e, comme personnes responsables d'intervenir dans ce type de situation.



Elections du SEL

Le saviez-vous...

il y a un nouveau directeur?

À la suite du récent appel de candidatures pour le poste de directeur pour la région de Lanaudière et Rive Nord, secteur primaire, nous sommes heureux d'annoncer que Sébastien Giguère a été élu par acclamation pour un mandat de trois ans. Veuillez vous joindre à nous pour souhaiter la bienvenue à Sébastien au sein du conseil d'administration du SEL!

Normes & Modalités d'Évaluation

Le saviez-vous...

un processus initié par les enseignant.e.s?

Un rappel que l'élaboration des Normes et modalités d'évaluation d'une école est un processus initié et dirigé par les enseignant.e.s. Selon l'article 96.15, il revient aux enseignant.e.s de préparer la proposition, tandis que le rôle de la direction est de l'approuver ou de fournir par écrit les raisons d'un refus. Les enseignant.e.s doivent donc avoir l'occasion de se réunir, de consulter et de développer leur proposition de manière collaborative.

Si un.e directeur.trice demande au personnel enseignant de réviser ou de commenter un projet de document, ou propose des modifications, celui-ci doit disposer d'un temps suffisant pour l'examiner attentivement, consulter les collègues et formuler une réponse réfléchie. Une consultation efficace nécessite du temps, de l'information et la possibilité pour les enseignant.e.s de s'exprimer collectivement avant que quoi que ce soit ne soit finalisé. Si un gabarit prérempli est fourni, les enseignant.e.s peuvent le modifier, retirer ou reformuler tout élément avec lequel ils ou elles ne sont pas en accord, afin que le document final reflète fidèlement leur jugement professionnel.

La direction ne devrait pas rejeter la proposition des enseignant.e.s à moins qu'elle ne respecte pas le cadre légal ou réglementaire requis, puisque ce processus est initié par les enseignant.e.s conformément à la Loi sur l'instruction publique.

Il est toujours recommandé que le document demeure le plus général possible afin de préserver l'autonomie professionnelle des enseignant.e.s

Pour plus d'informations, communiquez avec Brian Benoit.



Photo de la Conférence des Délégué-e-s du SEL 2025

Conférence des délégué.e.s

Le saviez-vous...

la plupart des délégué.e.s y ont assisté?

Les 23 et 24 octobre, le SEL a tenu sa rencontre annuelle des délégué.e.s au Manoir Saint-Sauveur. Les délégué.e.s ont participé à une série d'ateliers animés par la l'APEQ et par des membres de l'Exécutif du SEL portant sur divers sujets importants. L'événement a été extrêmement bien accueilli et a marqué un autre rassemblement réussi visant à soutenir et à renforcer notre leadership local.

Infographie CP

Le saviez-vous...

Il y a une nouvelle infographie du CP?

Le SEL a ajouté une nouvelle infographie mettant en valeur le Comité de Perfectionnement (CP) ainsi que les différents fonds accessibles aux enseignant.e.s. Nous encourageons tous les membres à consulter l'Entente du CP afin de bien connaître les critères, les échéances et les exigences pour présenter une demande dans les différentes catégories de soutien. Rester informé.e vous permet de profiter pleinement des occasions offertes pour votre développement professionnel.



Listes d'ancienneté E1 et E2

Le saviez-vous...

Les listes d'ancienneté E1 et E2 ont-elles été publiées?

Les 1er et 2 décembre, les RH ont publié les listes d'ancienneté E1 et E2. Ces listes ont été mises à jour afin de tenir compte de l'ancienneté des enseignant.e.s pour l'année scolaire 2025-2026.

Les enseignant.e.s ont l'obligation de vérifier leur ancienneté et de signaler toute erreur aux RH pour révision.

Les deux listes sont disponibles sur le Portail de la CSSWL:

- [Liste d'ancienneté E1](#)
- [Liste d'ancienneté E2](#)

Rémunération pour suppléance

Le saviez-vous...

La rémunération des enseignant.e.s pour la suppléance dépend de leur statut ?

Les enseignant.e.s qui effectuent une suppléance seront rémunéré.e.s à des taux différents selon leur statut.

- Les enseignant.e.s à 100 % recevront 1/1000 de leur salaire annuel + 33 % de l'heure.
- Les enseignant.e.s travaillant à moins de 100 % recevront 1/1000 de leur salaire annuel de l'heure.
- Les suppléant.e.s occasionnel.le.s légalement qualifié.e.s recevront 61,60 \$ de l'heure.
- Les suppléant.e.s occasionnel.le.s non légalement qualifié.e.s recevront 52,79 \$ de l'heure.

Consultez [l'infographie](#) du SEL sur la suppléance pour plus d'informations.

Suppléance à long terme

Le saviez-vous...

qu'une absence prédéterminée pour dépasser 20 jours entraîne automatiquement l'octroi d'un contrat?

Si une enseignante est absente pour une période indéterminée ou pour une période prédéterminée de moins de 20 jours, une suppléance sera assurée et rémunérée comme une suppléance (clause 6-6.03) pour les 10 premiers jours. Après 10 jours, la rémunération de la personne suppléante sera ajustée selon son échelle salariale (clause 6-4.02), en fonction de son expérience et de sa scolarité.

Si l'absence est prédéterminée pour dépasser 20 jours consécutifs, ou si une absence initialement indéterminée dépasse finalement 20 jours après les 10 premiers jours, la personne suppléante obtient automatiquement un contrat.

Par exemple, si une enseignante confirme d'abord une absence de 11 jours en raison d'une maladie, mais que cette absence est ensuite prolongée de 10 jours supplémentaires (pour un total de 21 jours), la personne suppléante recevra alors un contrat dès la confirmation de la prolongation.

Lorsque l'absence est prédéterminée pour dépasser 20 jours, la direction doit combler le poste (clause 5-1.17 e) en augmentant la tâche d'une enseignante de l'école qui n'est pas à 100 %, si possible.

 Infographie – Suppléance à long terme

Communiquer avec le SEL

Le saviez-vous...

Plusieurs façons de joindre le SEL?

Consultez le "[Qui nous sommes](#)" pour obtenir la liste des délégués et directeurs de secteur du SEL sur le site Web du SEL et n'hésitez pas à nous contacter au bureau au 450 667-7037 ou par les adresses courriel aux adresses 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

Rapports d'incident

Le saviez-vous...

il est essentiel que ceux-ci soient remplis?

La CSSWL a l'obligation de maintenir un environnement de travail sain et sécuritaire pour ses employé.e.s. À ce titre, les Rapports d'incident-accident doivent obligatoirement être remplis lorsqu'un événement entraîne une blessure psychosociale (santé mentale) ou physique. Peu importe la gravité de l'incident, une documentation formelle est requise.

Les Rapports d'incident-accident peuvent être soumis en ligne. Ces formulaires sont automatiquement envoyés à l'administrateur ou l'administratrice concerné.e pour le suivi. Tout incident impliquant la direction est transmis directement aux RH, sans passer par la direction de l'école. Une fois le suivi complété, le SEL recevra une copie de ces formulaires pour ses dossiers. Les enseignant.e.s pourront également consulter l'état du suivi par l'entremise de la plateforme en ligne.

Les formulaires papier d'incident-accident demeurent valides et sont disponibles sur le Portail de la CSSWL. Ils peuvent être soumis par courriel (numérisé) directement à la direction de l'école ou aux RH.

Remplir un formulaire d'incident-accident pour toute blessure survenue au travail est une responsabilité essentielle de l'enseignant.e et facilite toute démarche de réclamation auprès de la CNESST.

 [Formulaire d'incident-accident en ligne](#)

 [Formulaire d'incident-accident papier](#)

