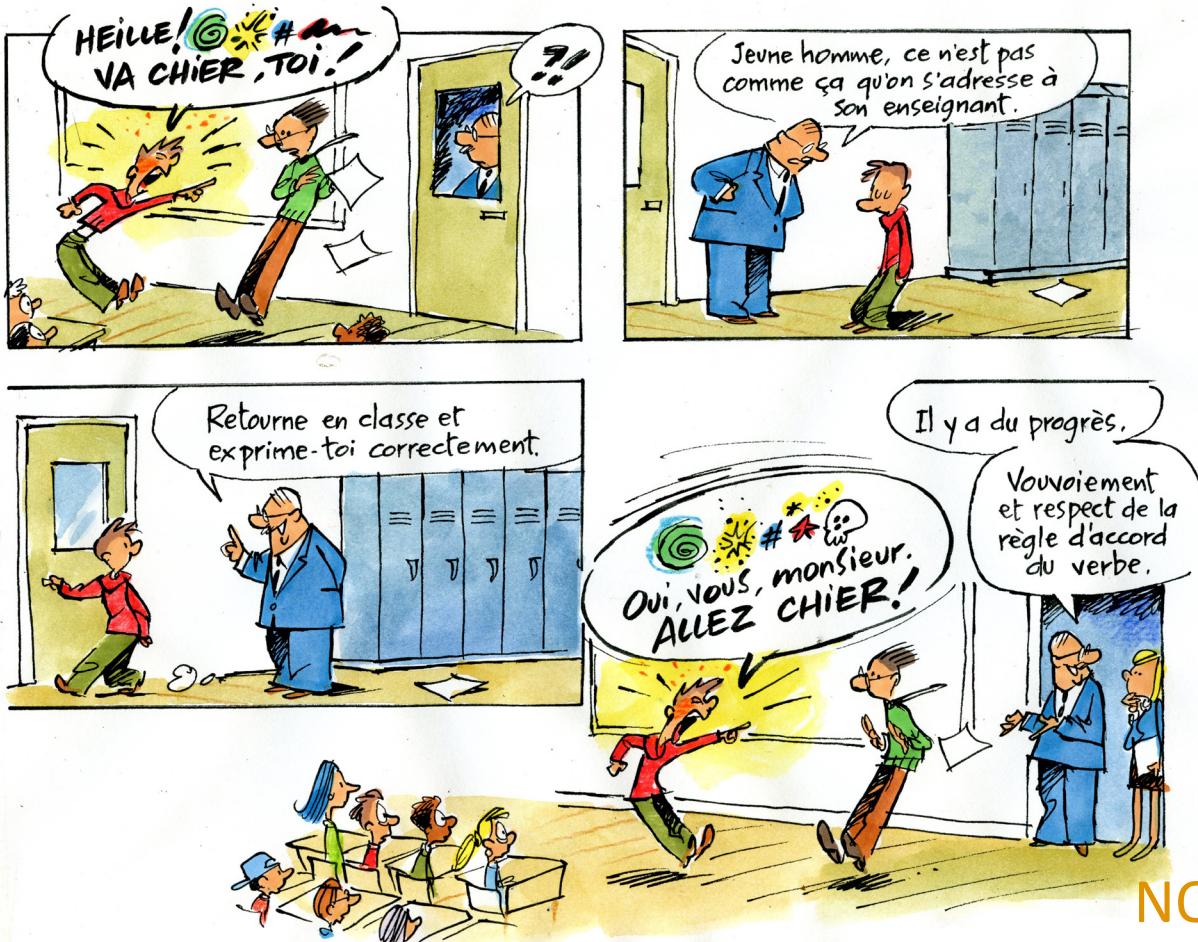


Le fer de lance



NO 1

RIEN QUE DES MAUX...

Procédurier en cas
d'agression

Violence et indemnisation CNÉSST

Code de vie: modifications à
apporter



Quand la violence frappe !

Ne pas agir pour faire cesser la violence, c'est la tolérer et donc ultimement l'accepter. Présentement, l'employeur par sa façon de gérer les événements de violence, les banalise et envoie le message que c'est chose normale, autant pour la personne qui pose des gestes ou prononce des paroles, que pour la personne qui reçoit cette violence ou encore pour celles qui en sont témoin.

L'année dernière, la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) a procédé à une vaste consultation auprès des membres de ses syndicats affiliés. Dans le cadre de cette consultation, le sujet de la violence envers les enseignantes et les enseignants a mobilisé 2 443 personnes. Sans surprise, les témoignages rapportent une augmentation des événements de violence dans les milieux de travail.

Il ressort du rapport de cette consultation un nombre considérable de constats. Notamment, les personnes répondantes du préscolaire, en adaptation scolaire et les personnes ayant moins de 5 ans d'expérience sont significativement plus nombreuses, en proportion, à indiquer avoir été victimes de violence physique sur une base régulière pour une partie de l'année en 2024-2025.

Maintenant, je veux porter votre attention sur les impacts sur la santé mentale ou physique des personnes qui subissent de la violence dans leur milieu de travail.

Dans l'ensemble des personnes qui ont répondu avoir vécu des événements de violence, 75 % affirment éprouver des répercussions sur leur santé. Celles-ci se manifestent par différents symptômes, notamment :

- 91 % des personnes nomment une augmentation du niveau de stress ;
- 59 % des personnes nomment une insécurité ;
- 57 % des personnes nomment une fatigue accrue ;
- 49 % des personnes nomment une baisse de l'estime de soi ;
- 36 % des personnes nomment un épuisement professionnel ;

- 25 % des personnes nomment un arrêt de travail ;
- 21 % des personnes nomment une dépression ;
- 22 % des personnes nomment des palpitations ;
- 11 % des personnes nomment une lésion physique.

Bien que tout le monde sache que la violence affecte de manière importante la santé du personnel, même pour ceux qui continuent de travailler, cette consultation a permis de chiffrer à partir d'un échantillonnage, l'éventail des répercussions et les pourcentages associés.

En plus des effets importants sur la santé, il faut aussi savoir que 61 % des personnes ayant vécu de la violence réfléchissent à la possibilité de quitter la profession. La violence dans nos écoles et nos centres accentue de façon marquée le problème de la pénurie du personnel enseignant.

Afin de contribuer à faire bouger les choses, le Syndicat de l'enseignement de la région de Laval (SERL) fait, entre autres, appel à la CNÉSST dans le cadre d'inspections. Il travaille aussi avec le personnel enseignant afin de préparer leur dossier pour une réclamation à la CNÉSST et défend, lorsque possible, les dossiers qui sont refusés ou encore maintient des liens avec les médias afin de les informer de ce qui se passe dans les milieux.

Le SERL réitère sa demande aux dirigeants du Centre de services scolaire de Laval (CSS de Laval) de protéger la dignité, la santé et la sécurité de son personnel en intervenant sans équivoque et de façon efficace pour faire cesser les violences verbales, physiques, psychologiques et virtuelles vécues dans ses écoles et ses centres.

La présidente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Julie Bossé". It is written in a cursive style with a long horizontal line extending from the end of the signature.

Julie Bossé

DANS CE NUMÉRO

MOT DE LA PRÉSIDENTE	2
VIOLENCE ET INDEMNISATION CNÉSST	4
DE 2023 À AUJOURD'HUI: LA VIOLENCE SCOLAIRE PERSISTE, LES SOLUTIONS AUSSI	5
QUAND ON PARLE DE VIOLENCE, PEUT-ON CONCILIER LES DROITS DES ÉLÈVES AVEC CEUX DU PERSONNEL ?	6
CODE DE VIE: MODIFICATIONS À APPORTER	8
BONBONS ET CHOCOLATS - CARICATURE NO 2	10
PROCÉDURIER EN CAS D'AGGRESSION	11
JE M'ABSENTE, TU T'ABSENTES, NOUS NOUS ABSENTONS !	12
DATES LIMITES POUR LES DEMANDES DE CONGÉS	13
CALENDRIER	14
PLAN DE GESTION RELATIF AU PERFECTIONNEMENT: CALENDRIER	14
ÊTES-VOUS SYNDICALEMENT BRANCHÉ ?	14
RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	15
NOUS JOINDRE	15



LE FER DE LANCE Volume 28 n°2 • Février 2026

ÉDITEUR Syndicat de l'enseignement de la région de Laval
1717, rue Fleetwood Laval (Québec) H7N 4B2
Téléphone: 450 629-6315 • Télécopieur: 450 490-6500
www.sregionlaval.ca • reception@sregionlaval.ca

RÉDACTION Julie Bossé, Justine Dauphinais, Maya Gagnon,
Daphné Jean-Baptiste, Sylvain Leblanc, Vincent Montplaisir,
Marco Montemiglio, Pierre Morin et Martin Pérusse

CARICATURE Jacques Goldstyn

COLLABORATION Eve-Emmanuelle Rivard

CONCEPTION GRAPHIQUE Passerelle bleue

INFOGRAPHIE Eve-Emmanuelle Rivard

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

VIOLENCE ET INDEMNISATION CNÉSST

Non, cela ne fait pas partie de la « job » !

Lors de réclamations à la CNÉSST par le personnel des écoles pour des lésions d'ordre psychologique, dont la cause est la violence vécue dans leur milieu de travail, les Centres de services ont pratiquement toujours présenté à la CNÉSST un argumentaire ayant pour but de banaliser ce genre de situations. Selon l'employeur, il est normal pour le personnel enseignant de subir ce type de violence, considéré comme anodine puisque les auteurs de celle-ci sont des enfants. Autrement dit, pour l'employeur, ces événements de violence tant verbale que physique ne dépassent pas le cadre normal du travail.

Malheureusement, pendant quelques années cet argumentaire était celui retenu par la CNÉSST et donc les réclamations étaient refusées, ce qui faisait en sorte que le personnel se retrouvait en assurance-salaire alors que la raison de leur incapacité à travailler provenait de leurs conditions de travail.

Cependant, grâce à davantage de dénonciation de cas de violence vécus par le personnel des écoles et à la documentation de ces événements hors normes, les tribunaux d'appel en matière d'indemnisation ont lentement mais sûrement pris au sérieux cette problématique.

En voici un exemple : l'affaire Kaouadji (1).

Monsieur Kaouadji est un enseignant au second cycle du secondaire, il enseigne les sciences. Au mois d'octobre 2019, il interpelle un élève dans le corridor pour une infraction au code vestimentaire de l'école. Lors de cette intervention, l'élève insulte l'enseignant. Ce dernier tente de calmer le jeu et en réponse, il reçoit une menace de mort: « Viens dans ma ville, mes cousins vont t'égorger! ». Cette menace a fait revivre à l'enseignant des moments douloureux de son enfance en Algérie et provoque immédiatement une crise de panique. Il ne peut reprendre l'enseignement et les symptômes de détresse psychologique augmentent avec le temps.

La CNÉSST a refusé la réclamation du travailleur, car elle considère qu'il n'était pas en danger lors

de l'événement et qu'il n'y avait aucun risque pour sa vie.

En dernier recours l'enseignant dépose une contestation au Tribunal administratif du travail. Lors de l'audience, l'employeur plaide que la clientèle de l'école est difficile et que dans ce contexte les propos de l'élève « ne constituent pas une situation objectivement traumatisante qui déborde du cadre normal du travail ».

L'employeur renchérit en mentionnant que de telles menaces « revêtent un critère de normalité».

Le tribunal rejette cet argument et précise « que les menaces de mort à l'endroit du travailleur revêtent un caractère objectivement traumatisant qui ne fait pas partie du cadre normal du travail ».

Dans cette décision, afin d'appuyer sa position, le juge cite une conclusion d'un collègue dans une affaire similaire de menaces de mort proférées envers un enseignant:

« En dépit du fait que la sphère d'activités et la clientèle de l'employeur puissent être qualifiées de difficiles, le tribunal considère que malgré un tel contexte, un comportement agressif, volontaire et injurieux dépasse le cadre habituel de l'emploi. Aucun enseignant ne peut s'attendre à un tel niveau de violence, et ce, même dans un milieu constitué d'élèves difficiles, aussi souvent en crise soient-ils ». (2)

Il accueille donc la contestation de l'enseignant et ordonne à la CNÉSST de verser les indemnités auxquelles il a droit.

Ce courant décisionnel à l'effet que la violence vécue par le personnel enseignant dépasse le cadre habituel du travail est une victoire et déconstruit l'argument patronal que la violence, « ça fait partie de la job » et ce, peu importe le milieu dans lequel on enseigne.

(1)Kaouadji et Centre de services scolaire des Portages-de-l'Outaouais, 2022 QCTAT 1953

(2)Centre de services scolaire de la Région de Sherbrooke et Carmen Guimond, 2021 QCTAT 414, page 10

DE 2023 À AUJOURD.HUI: LA VIOLENCE SCOLAIRE PERSISTE, LES SOLUTIONS AUSSI

À l'automne 2023, un malheureux évènement est dénoncé sur le site internet du Syndicat de l'enseignement de la région de Laval (SERL) à la suite d'un reportage de Radio-Canada. En effet, le 6 octobre 2023, une enseignante a été agressée physiquement par un élève, au point d'être prise en charge par les services hospitaliers. Cet évènement est mis dans un contexte plus global d'augmentation des actes de violence dans les écoles qui ont doublé depuis la covid, selon Radio-Canada.

Dans le cadre de ce reportage, monsieur André Arsenault, président du SERL à cette époque, a notamment mentionné que la situation de violence vécue dans les écoles et centres était dénoncée depuis longtemps par le SERL. Par ailleurs, un plan pour contrer les gestes de violence élaboré par le SERL avait été soumis au Centre services scolaire de Laval (CSS de Laval)(1). Le reportage de Radio-Canada termine avec la version de monsieur Volcy, directeur général du CSS de Laval, qui se défend d'avoir reçu un tel plan du syndicat.

Visiblement, monsieur Volcy aurait dû valider ces informations avant de répondre aux médias. Le plan d'action a bel et bien été présenté et remis aux ressources humaines de chacun des comités paritaires (SERL/CSS de Laval). Le syndicat a d'ailleurs dénoncé le manque d'intérêt que le CSS de Laval a donné au travail du SERL dans un communiqué diffusé en septembre 2023(2). Qui plus est, soulignons qu'une copie de ce plan avait été acheminée directement à monsieur Volcy par courriel le 16 juin 2023.

Le dépôt du plan d'action pour contrer la violence et l'incident du 6 octobre 2023 auraient dû être des éléments déclencheurs d'une coopération entre le CSS de Laval et le SERL. Malheureusement il n'en fut rien et les manifestations de violences dans nos écoles et centres ne sont certainement pas en voie de diminuer.

Ainsi, il est pertinent de se questionner à savoir si, un Centre de service qui dit prendre au sérieux la santé et sécurité de son personnel, n'aurait-il pas voulu prendre minimalement connaissance de ce plan.

En fait, poser la question n'est-il pas y répondre ?

(1) Plan d'action : https://sregionlaval.ca/wp-content/uploads/2026/02/Plan-action-pour-contrer-la-violence_SERL.pdf

(2) Communiqué de SERL du 13 septembre 2023 : « [Plan d'action du SERL pour contrer les gestes de violences](#) »

QUAND ON PARLE DE VIOLENCE, PEUT-ON CONCILIER LES DROITS DES ÉLÈVES AVEC CEUX DU PERSONNEL ?

Oui certainement, il s'agit d'une question d'équilibre et de jugement.

Depuis plusieurs années, des textes de loi ont été rédigés et des recherches ont été publiées dans l'optique de protéger davantage les droits des enfants et donc par le fait même ceux des élèves. Évidemment, ce changement de paradigme était nécessaire, voire essentiel afin de préserver le bien-être et donc le développement de ceux-ci dans tous les milieux fréquentés, dont les principaux demeurent bien souvent le milieu familial et le milieu scolaire.

Cependant, au nom de cette protection, nous sommes à même de constater depuis quelques années un glissement important, voir une dérive concernant ce qui est acceptable ou non dans nos milieux scolaires en lien avec la violence perpétrée par les élèves.

Ainsi, nous pensons nécessaire de recadrer certains éléments.

L'employeur se réfère souvent à la *Loi sur l'instruction publique*, une loi d'ordre public (1) qui a comme mission d'encadrer les droits et obligations des élèves, du personnel et des établissements. Cette loi établie par ailleurs une définition de la violence, soit « *toute manifestation de force, de forme verbale, écrite, physique, psychologique ou sexuelle, exercée intentionnellement contre une personne, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse, de la léser, de la blesser ou de l'opprimer en s'attaquant à son intégrité ou à son bien-être psychologique ou physique, à ses droits ou à ses biens.* » (2)

Il est pertinent de souligner que cette définition se retrouve dans la section des droits de l'élève et non de ses obligations. De plus, afin de répondre aux critères de la définition on recherche l'intention de la personne ayant posée le geste ou prononcé les paroles reprochées. Malheureusement, dans un premier temps, ceci élude d'une certaine façon les conséquences de ceux-ci sur la personne qui les a subis. En effet, ce n'est pas parce qu'il n'y a pas d'intention qu'il n'y a pas de blessure

psychologique et physique. Dans un deuxième temps, l'application de cette définition oblige une interprétation subjective par l'employeur de l'intention de l'auteur de cette violence. On excuse, on justifie, on banalise...

Face à cette problématique, il est primordial de mettre de l'avant et de faire appliquer la *Loi sur la santé et sécurité au travail* (LSST) qui est, elle aussi une loi d'ordre public. Bien qu'elle ne définisse pas le terme de la violence, elle encadre les obligations générales de l'employeur qui « *doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur.* » (3) notamment en prenant des « *mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique [...]* » (4)

Bref, l'analyse des gestes de violence ou de paroles violentes envers le personnel des écoles et centres ne peut se faire uniquement en regard de l'intention de l'élève, cette analyse doit impérativement se faire en regard des conséquences sur les travailleuses et les travailleurs puisque l'employeur a une obligation légale de protection envers ceux-ci. Il est important de souligner que cette obligation ne peut être traitée de manière secondaire, puisqu'elle provient, on le rappelle, d'une loi d'ordre public.

Eh oui, la bienveillance doit se faire dans les deux sens afin de donner à ce concept une réelle valeur et de rendre son application crédible et juste. Il n'y a aucune raison justifiant que les droits des élèves portent atteinte à la sécurité et l'intégrité physique et psychologique du personnel des écoles et centres.

(1) Ensemble des règles de droit d'intérêt général qui sont impératives et auxquelles nul ne peut déroger par une convention particulière.

(2) Article 13 de la LIP

(3) Article 51 de la LSST

(4) Article 51 alinéa 16 de la LSST

QUAND ON PARLE DE VIOLENCE, PEUT-ON CONCILIER LES DROITS DES ÉLÈVES AVEC CEUX DU PERSONNEL ? (SUITE)

Depuis quelques années, l'effet boule de neige s'est accentué. En effet, la situation vécue dans les milieux provoque notamment des départs en invalidité ou en accident de travail, des retraites anticipées, une désertion du personnel. La pénurie ainsi créée a une incidence directe sur le bien-être des élèves, qui se désorganisent davantage, souvent par des crises ou d'autres comportements inadéquats. Ces éléments poussent le personnel des écoles et centres à quitter eux aussi leur milieu de travail, un milieu de vie, ce qui, bien évidemment, amène un accroissement de la pénurie.

Ainsi, au nom de la bienveillance, mais aussi parce que la loi les y oblige, nous demandons au Centre de services scolaire de Laval (CSS de Laval) et aux directions de modifier rapidement et concrètement les pratiques dans leurs milieux, en s'appuyant sur les évènements vécus par leur

personnel, et ce, afin de s'assurer du bien-être de TOUS. Ceci doit se faire, entre autres, par la mise en pratique des *Codes de vie*, ceux-ci doivent être connus et réellement appliqués dans les milieux. Nous vous référons ici à l'article *Code de vie : modification à apporter* qui se trouve à la page 8 et 9 du présent *Fer de Lance*.

Au niveau syndical, nous continuons de nous présenter au conseil d'administration du CSS de Laval afin de dénoncer la situation, nous continuons de déclencher des inspections CNÉSST lorsque c'est possible. La Fédération autonome de l'enseignement (FAE), quant à elle, travaille actuellement à l'élaboration d'un plan d'action en lien avec cette problématique.



CODE DE VIE: MODIFICATIONS À APPORTER

Nous tenons à vous rappeler que le gouvernement de la CAQ a édicté, par règlement, l'imposition de nouvelles règles de conduite qui doivent être respectées notamment par les élèves des écoles primaires et secondaires. Ainsi, celles-ci doivent être intégrées à vos règles de conduite déjà existantes et applicables dans votre milieu (*Code de vie*, etc.) depuis le 1^{er} janvier 2026.

Ce contenu obligatoire a comme objectif l'établissement d'un cadre en matière de civisme, et ce, en définissant « un ensemble de comportements et d'attitudes » que doivent adopter les élèves.

Article 2

Les règles de conduite doivent énoncer les principes suivants:

1. *le droit des élèves et du personnel de l'école d'évoluer dans un milieu propice à l'apprentissage et à l'épanouissement et dans un environnement respectueux, bienveillant, accueillant, tolérant, sécuritaire, sain et inclusif, au sein duquel la collaboration, l'entraide et l'écoute sont des valeurs partagées;*
2. *le devoir des élèves de faire preuve de civisme en tout temps envers les autres élèves et le personnel de l'école, de respecter l'autorité et leur milieu d'apprentissage et de cultiver des comportements positifs qui favorisent leur engagement dans leur réussite scolaire.*

Article 3

Les règles de conduite doivent prescrire aux élèves d'adopter un comportement empreint de civisme et plus particulièrement:

1. *de respecter l'autorité du personnel de l'école ainsi que les règles de fonctionnement de l'école, dont notamment celles de la classe;*
2. *d'agir et de communiquer de manière respectueuse, courtoise et polie avec les autres élèves et le personnel de l'école, en tout temps, et quel que soit le moyen utilisé;*
3. *de ne poser aucun acte d'intimidation ou de violence;*
4. *de vouvoyer le personnel de l'école;*
5. *d'utiliser le titre de « madame » ou de « monsieur » pour s'adresser au personnel de l'école;*
6. *de respecter la réputation et la vie privée des autres élèves et du personnel de l'école, notamment en obtenant leur consentement et celui du titulaire de l'autorité parentale ou du tuteur de l'élève, le cas échéant, avant de capter leur image ou leur voix et en utilisant de façon appropriée les réseaux sociaux;*
7. *d'être assidu et ponctuel en respectant notamment les horaires et les échéanciers applicables; 8° de prendre soin du matériel scolaire ainsi que des infrastructures et des équipements de l'école; 9° de respecter le code vestimentaire de l'école, le cas échéant.*

Article 4

Les règles de conduite doivent interdire aux élèves d'utiliser, du début jusqu'à la fin du jour de classe, un cellulaire, des écouteurs et tout autre appareil mobile personnel autant sur les terrains et dans les bâtiments de l'école qu'à l'extérieur de ceux-ci lors d'activités scolaires, sauf lorsque cette utilisation est requise pour l'un ou l'autre des motifs suivants:

1. *les modalités d'intervention pédagogique prises par l'enseignant;*
2. *l'état de santé de l'élève ou pour porter secours à toute personne en raison de son état de santé ou de toute autre situation d'urgence;*
3. *les besoins particuliers d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.*

CODE DE VIE: MODIFICATIONS À APPORTER (SUITE)

Article 5

Des sanctions doivent être prévues aux règles de conduite en cas de non-respect de ces règles par un élève, dont notamment l'avertissement, la réflexion écrite, le retrait du cellulaire, des écouteurs ou de tout autre appareil mobile personnel, la retenue, la suspension et l'expulsion. Il doit être prévu que les sanctions sont déterminées en fonction de la nature, de la gravité, de la fréquence et de la récurrence des manquements, selon une approche graduelle. Les règles de conduite doivent aussi prévoir la possibilité d'imposer des gestes réparateurs, dont notamment la formulation d'excuses verbales ou écrites, la réparation ou le remplacement d'un bien endommagé, la participation à des cercles de discussion et à des séances de médiation et l'exécution de travaux communautaires.

À noter que le libellé d'une règle qui aurait pour effet de minimiser ou de contrevénir aux règles édictées par le gouvernement serait nul et sans effet. C'est pourquoi nous vous invitons à retranscrire les exigences énoncées aux articles 2 et 3 (voir l'encadré).

De plus, les règles de conduite que vous adopterez devront comprendre des sanctions en cas de non-respect. Une liste non exhaustive étant établie à l'article 5, il revient à l'équipe-école de les déterminer et de les faire approuver par le conseil d'établissement.

Il ne faut pas oublier qu'en vertu de l'article 76 de la *Loi sur l'instruction publique* (LIP) : « *Les règles de conduite et les mesures de sécurité sont présentées aux élèves lors d'une activité de formation sur le civisme que le directeur de l'école doit organiser annuellement en collaboration avec le personnel de l'école. Elles sont également transmises aux parents de l'élève au début de l'année scolaire.* »

En terminant, il est essentiel de faire le lien avec l'article 1.3 du *Code d'éthique* qui indique ce qui suit :

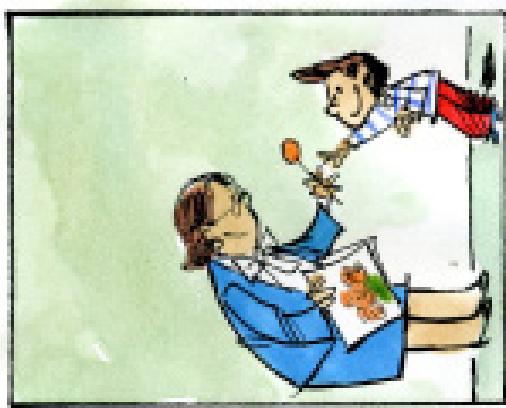
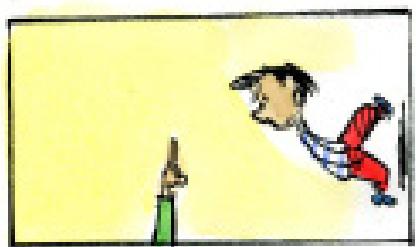
« *Tout membre du personnel ou toute personne appelée à œuvrer auprès d'élèves mineurs ou handicapés ou à être en contact avec eux doit veiller au respect des règles de conduite de l'établissement et des normes sur le civisme qu'elles comportent ainsi qu'en faire la promotion.* »

Ainsi, en raison de la définition donnée dans le *Code d'éthique* du terme membre du personnel, on comprend que cela inclut le personnel de direction qui a le devoir de s'assurer du respect des règles de conduite par les élèves et d'appliquer les sanctions déterminées par le milieu en cas de non-respect.

Bref, ces nouvelles règles de conduite imposées par le gouvernement amènent une obligation légale pour vos directions de s'assurer d'une application réelle, cohérente et constante des règles de conduite adoptées dans votre école.

En cas de difficulté ou de questionnement, n'hésitez pas à contacter le SERL au 450 629-6315.

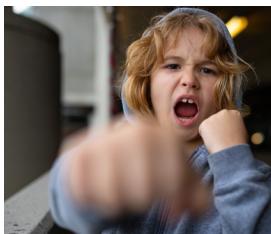
BONBONS ET CHOCOLATS



PROCÉDURIER EN CAS D'AGGRESSION

Vous n'êtes pas sans savoir que dans l'exercice de nos fonctions, il peut arriver que nous vivions des agressions de la part des élèves ou autres usagers. À la lumière du constat des multiples agressions subies par le personnel enseignant et qui semble être en constante augmentation depuis quelques années, le Syndicat de l'enseignement de la région de Laval (SERL) tient à vous rappeler l'importance de documenter les évènements. Ainsi dans le but de vous aider à protéger votre santé psychologique et physique, nous vous recommandons:

1. Lorsque vous vous faites agresser (coups, blessures, contact avec des fluides corporelles), même si les coups reçus ne font pas mal, de compléter la [Déclaration d'accident/incident](#). Nous vous rappelons de ne pas cocher la phrase *Je certifie que les informations données ci-dessus sont exactes et complètes* (puisque une blessure peut évoluer dans le temps);
2. De compléter le [Constat de situation à risque](#) pour chaque évènement ou incident de violence subi ou dont vous êtes témoin, et qui vous a ébranlé de manière importante en raison de l'intensité ou de la fréquence, en y cochant la case *Risques psychosociaux*;
3. De dater et signer le ou les documents complétés, avant de les remettre à la direction. Conserver des copies pour vos archives personnelles;
4. De remettre les originaux des documents complétés à votre direction d'école par courriel, en mettant le Syndicat en copie conforme au EHDAA@regionlaval.ca;
5. Dans le cas où les agressions d'un élève persistent dans le temps, et ce, malgré les interventions et services mis à sa disposition, de compléter une [Référence à la direction](#) pour signaler le ou les besoins. Il est important de compléter le formulaire en fonction des besoins de l'élève et non de la disponibilité dudit service.



Nous vous rappelons qu'en tant que premier intervenant auprès des élèves, il est de la responsabilité des enseignant.es de signaler les difficultés d'un élève à la direction pour que des dispositions soient prises (*Entente nationale E6, 8-9.01 C*). La référence à la direction est le seul formulaire à être utilisé, pour toute demande de services pour les élèves. Lorsque celle-ci est complétée et remise à la direction, cette dernière a un délai de 10 jours ouvrables pour répondre à votre demande, et ce, par écrit. Dans l'éventualité où vous seriez en désaccord avec la réponse reçue, vous pouvez vous questionner le syndicat afin d'évaluer la possibilité de vous prévaloir du mécanisme interne de règlement à l'amiable, tel que prescrit à la *convention collective*, à l'*article 8-9.04 E*. Pour ce faire, vous devez communiquer avec Daphné Jean-Baptiste, au 450 629-6315.

Attention : Dans le cas où, à la suite d'une agression, vous avez des symptômes physiques ou psychologiques qui vous empêche de travailler ou qui nécessite une prise en charge par un professionnel, vous devez consulter un médecin le plus rapidement possible et remplir l'attestation médicale CNÉSST. Une fois obtenue, vous devrez faire parvenir une copie au Centre de services scolaire de Laval (CSS de Laval) (secteur RH-invalidité) ET remplir une réclamation du travailleur à la CNÉSST. À noter que si vous avez subi une lésion professionnelle, la CNÉSST prendra en charge vos traitements et vos soins en lien avec cette lésion, même si vous continuez de travailler.

Bien que nous comprenions que de compléter ces documents vous ajoute un poids supplémentaire, ils remplissent deux fonctions:

- Documenter de manière contemporaine et appuyer une éventuelle demande pour une réclamation CNÉSST. (Sauf exception, un délai de 6 mois est applicable pour soumettre une telle réclamation).
- Faciliter vos démarches de demande de services pour vos élèves, car vous aurez en mains les preuves du besoin signalé ainsi que le moment de leur dépôt.

JE M'ABSENTE, TU T'ABSENTES, NOUS NOUS ABSENTONS !

Depuis quelque temps, nous constatons une augmentation marquée des absences chez les élèves de la formation professionnelle. Comment expliquer ce phénomène? Il nous apparaît évident que le laxisme dans la gestion des absences, combiné à l'inexistence de sanctions ou de conséquences réelles, contribue largement à cette situation.

Quand un élève peut manquer la majorité de ses cours, puis se présenter à l'examen sans restriction, le message envoyé est clair : la présence n'est plus une obligation. Les autres élèves le constatent rapidement et l'effet d'entraînement est inévitable. Pourquoi être présent quand l'absence n'a aucune conséquence? Cette logique mine le climat de classe, banalise l'engagement scolaire et dévalorise les efforts des élèves assidus.

Les conséquences vont bien au-delà de la motivation. En formation professionnelle, l'absentéisme met directement la sécurité en jeu. Un élève qui n'a pas reçu les formations essentielles en santé et sécurité ou qui ne maîtrise pas les règles de l'atelier représente un danger réel pour lui-même, pour ses collègues et pour le personnel enseignant. Tolérer ces absences, c'est accepter des risques inutiles.



Trop souvent on laisse aller les choses ou encore certaines directions demandent aux enseignants d'appeler les élèves pour vérifier les motifs d'absence. Nous vous rappelons que cela ne devrait pas vous être exigé. Votre travail est de consigner les absences et d'en informer la direction. Cette dernière a la responsabilité de faire un suivi avec ces élèves lorsqu'il y a récurrence du comportement.

Convention collective :

Fonction générale - 8-2.01

Dans ce cadre, les attributions caractéristiques de l'enseignante ou l'enseignant sont :

[...]

8) de contrôler les retards et les absences de ses élèves et d'en faire rapport à la direction de l'école selon le système en vigueur; ce système est un objet soumis à l'organisme de participation des enseignantes et enseignants déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00;

Le Syndicat de l'enseignement de la région (SERL) réclame un retour à une gestion rigoureuse des absences, à l'application cohérente du code de vie et à des sanctions claires et conséquentes. Sans ces mesures, le climat d'apprentissage continuera de se détériorer et la sécurité demeurera compromise.

La présence en classe n'est pas négociable. Ce n'est en aucun cas une option, c'est et cela doit rester une obligation puisqu'elle est essentielle à la réussite, à la qualification et à la sécurité de tous. Les directions et plus largement le Centre de services scolaire de Laval (CSS de Laval), doivent prendre action rapidement afin de rétablir la situation.

DATES LIMITES POUR LES DEMANDES DE CONGÉ

Type de congé

Modalités prévues à la convention collective



Congé sans traitement:

- année complète;
- partie d'année;
- partie de tâche (réduction du % de tâche pour toute l'année scolaire)

Toute demande de congé sans traitement prenant effet au début de l'année scolaire 2026-2027 doit être transmise au Centre de services scolaire au plus tard le 31 mars 2026.

Si le congé n'est pas pour le début de l'année, 30 jours avant.



Retraite progressive:

L'enseignante ou l'enseignant qui veut se prévaloir du régime de mise à la retraite de façon progressive, doit en faire la demande au Centre de services par écrit normalement au plus tard le 31 mars précédent l'année où elle doit débuter.

* S'il s'agit d'un congé en « bloc », la date n'est pas impérative et une demande peut être formulée après le 1^{er} avril.

Congé à traitement différé:

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



Congé relatifs aux droits parentaux:

Il est fortement suggéré de contacter le personnel-conseil du syndicat en ce qui concerne les congés relatifs aux droits parentaux pour obtenir toutes les informations permettant le choix de la bonne option de congé. Nous vous recommandons aussi de consulter le document intitulé congés liés à la maternité, paternité et l'adoption qui se trouve sous l'onglet dossiers Droits parentaux sur notre site Internet.

IMPORTANT

L'enseignante ou l'enseignant ayant obtenu un congé sans traitement au 1^{er} avril ne pourra pas l'annuler, à moins que l'employeur n'y consente, et devra le conserver tout au long du processus d'affectation-mutation.

CALENDRIER

ACTIVITÉS

Quoi?	Dates?	Heures?	Où?
Règles budgétaires	10 mars 2026	17 h	Zoom
Assemblée des personnes déléguées	17 mars 2026	16 h 30	Le Palace
Assemblée des personnes déléguées	31 mars 2026	16 h 30	Le Château Royal

PLAN DE GESTION RELATIF AU PERFECTIONNEMENT : CALENDRIER

- 1^{er} avril : Date limite pour déposer une demande de remboursement des frais de scolarité (annexe 1, relevé de notes et factures);
- En tout temps : Remise du formulaire pour une activité de formation concernant les colloques, congrès ou conférences, toujours avant la date de l'activité sous peine d'être refusée par le comité de perfectionnement (annexe 2);
- 31 mai : La présidence du CPE de votre école ou centre doit remplir et envoyer le bilan au comité de perfectionnement (annexes 3 et 3A);
- 12 juin : Date limite pour déposer une demande de remboursement concernant le soutien au personnel enseignant dans les groupes à plus d'une année d'étude (annexe 4 et les factures associées).

Pour toutes questions relatives au *Plan de gestion*, veuillez communiquer avec Pierre Morin, responsable du comité de perfectionnement au 450 629-6315.

ÊTES-VOUS SYNDICALEMENT BRANCHÉ?

Pour être au fait de toutes les actualités et informations syndicales, assurez-vous d'avoir transmis votre adresse courriel personnelle au secrétariat du SERL à l'adresse suivante: reception@sregionlaval.ca.

Vous pouvez aussi vous inscrire sur notre site Internet: [https://sregionlaval.ca/abonnement-
infolettre/](https://sregionlaval.ca/abonnement-infolettre/).

Veuillez noter que l'adresse courriel fournie par le Centre de services scolaire de Laval (CSS de Laval) ne peut être utilisée à cette fin.



De plus, en vous inscrivant à la liste d'envoi, vous contribuez à préserver les ressources en faisant un geste concret pour la planète.

Ce document est un résumé des protections du régime d'assurance collective offert par la Fédération autonome de l'enseignement.

Il a été conçu pour faciliter vos choix lors de l'adhésion et comporte les éléments les plus fréquemment consultés par les personnes assurées.

Pour une description complète du régime et pour connaître les exclusions et réductions applicables, vous devez consulter le contrat disponible dans votre Espace client.

Important

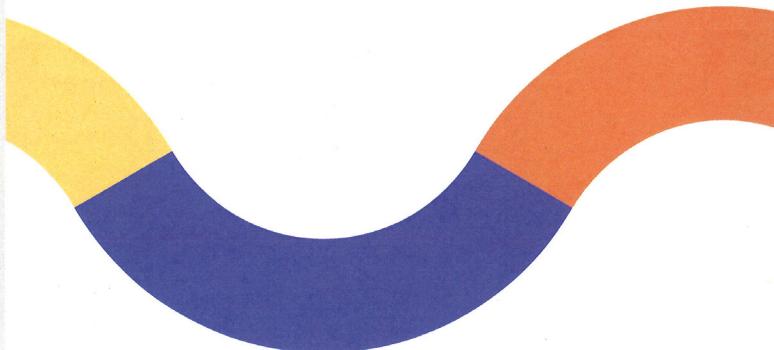
Délai pour faire vos choix

Vous devez effectuer vos choix de protections au cours des 30 jours suivant la date à laquelle vous devenez admissible. Toute demande de modification de protection doit aussi être présentée au cours des 30 jours suivant la date de l'événement ou de la situation vous permettant de revoir vos choix. Au-delà de ce délai, des restrictions peuvent s'appliquer.

Régime d'assurance collective

Sommaire des protections en vigueur le 1^{er} janvier 2026

Contrat 009995



beneva

© Beneva Inc. 2025. Le nom et le logo Beneva sont des marques de commerce de Groupe Beneva Inc. utilisées sous licence.

Le **fer** de lance



NOUS JOINDRE

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

www.sregionlaval.ca

www.facebook.com/sregionlaval

Syndicat de l'enseignement de la région de Laval

1717 rue Fleetwood
Laval, Qc H7N 4B2

450 629-6315

Heures d'ouverture | lundi au jeudi | 8 h - 17 h

| vendredi 8 h 15 - 12 h | 13 h 15 - 15 h 30