

Le fer de lance



LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

L'école en souffrance

Formation CPI

Normes et modalités
d'évaluation



Quand le travail rend malade!

Le 22 novembre 2017, la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) organisait un rassemblement des personnes déléguées sur le thème de la maladie mentale en milieu scolaire. À cette occasion, la FAE a invité madame Marie-France Maranda et monsieur Simon Vivier, chercheurs à l'Université Laval, qui, grâce à leurs travaux, ont réussi à objectiver cette réalité si complexe.

La lourdeur et la complexité de la tâche enseignante ne sont plus à démontrer. Depuis des années des efforts sont déployés pour dénoncer collectivement, tant sur la place publique qu'auprès de l'employeur, cette situation qui entraîne des effets négatifs sur la santé du personnel enseignant.

Cet alourdissement de la tâche est le résultat des nombreuses réformes et des compressions budgétaires sauvages qui ont été imposées par les différents gouvernements au système d'éducation au cours des dernières décennies. Ces deux éléments ont entraîné une transformation de l'organisation du travail qui rend celui-ci pathogène. Le personnel enseignant est victime de ces changements et doit composer au quotidien avec cette situation qui s'envenime continuellement.

Il y a, entre autres, trop d'élèves dans les classes, trop d'élèves avec des difficultés qui sont intégrés, trop de violence dans les écoles, trop de comptes à rendre, trop de réunions inutiles, etc.

Conséquemment, les enseignantes et enseignants sont surchargés par le manque de ressources, le manque de temps ainsi que le manque de soutien de la part des directions, pour ne citer que ces quelques exemples. Le manque de reconnaissance sociale ajoute aussi une dimension additionnelle aux difficultés vécues.

Ces constats ont amené le personnel enseignant à compenser pour tout. Il devient donc normal, au détriment du gros bon sens et de la santé mentale, de compenser pour tout ce qui ne va pas. De plus, la pression exercée par

les directions et les parents pour que les élèves réussissent à tout prix, est énorme. Le système met une pression induite sur le dos du personnel enseignant et on laisse croire que la surcharge de travail relève d'un problème personnel et non d'un problème structurel.

Conséquence directe de cette organisation du travail, beaucoup d'enseignantes et d'enseignants souffrent en silence jusqu'à se rendre malade et développent des stratégies défensives néfastes pour se protéger.

Une de celles-ci consiste à s'engager dans l'hypertravail pour compenser le manque de ressources. La valeur positive du don de soi est valorisée à outrance et devient pratiquement la norme. Les enseignantes et enseignants s'engagent à sauver le système parce que la situation actuelle leur paraît humainement inadmissible.

Une deuxième stratégie consiste à reproduire un discours destiné à faire taire la souffrance. Le personnel enseignant doit être résilient et doit développer une pensée positive pour contrer les discours négatifs par crainte, à titre d'exemple, de passer pour un maillon faible ou d'être taxé de tenir un discours négatif.

Une autre stratégie consiste à prendre des congés sans solde, des portions de tâche ou des retraites progressives. Celles-ci visent à se retirer du milieu du travail pour se protéger.

La santé mentale au travail est une problématique complexe, de plus en plus préoccupante et qui concerne tout le monde. Dans le milieu de l'enseignement, tel qu'il est actuellement, personne n'est à l'abri!

Pour améliorer la situation, des pistes de solutions, tant individuelles que

collectives, sont avancées. La première serait de faire preuve de solidarité et d'être à l'écoute de nos collègues de travail. Développer un réseau et s'entraider au quotidien peut aider à briser l'isolement de ces derniers. Une deuxième solution consiste à apprendre à dire non et à exiger le respect du contrat de travail. Celui-ci offre des balises qui doivent être respectées par l'employeur.

Bien qu'il ne faille pas accepter l'inacceptable, parfois certains collègues « *tombent au combat* ». Dans ces situations, il faut préconiser et revendiquer une plus grande reconnaissance des maladies reliées aux conditions de travail à titre de lésion professionnelle par la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) anciennement CSST. Il est fort probable que, plus ces maladies seront reconnues par celle-ci, plus nous aurons une écoute attentive de la part de l'employeur lorsque nous dénoncerons des conditions de travail inacceptables.

Rappelons que, selon la loi, l'employeur doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité des salariés (article 2087 - *Code Civil du Québec*).

N'hésitez donc pas à dénoncer auprès de votre direction, toute situation qui vous paraît être dangereuse pour votre santé. Le SERL est là pour vous appuyer si vous avez des démarches à entreprendre!

Syndicalement vôtre!
Le président,
Guy Bellemare

MOT DU PRÉSIDENT _____ 2

CALENDRIER _____ 4

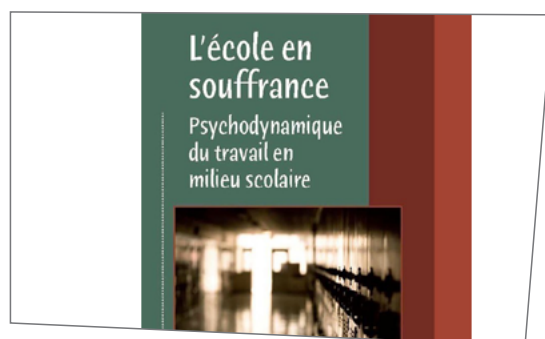
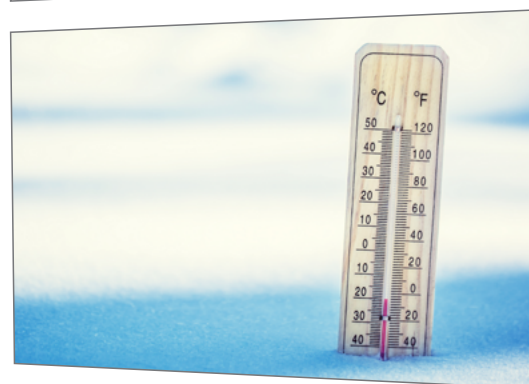
L'ÉCOLE EN SOUFFRANCE _____ 5

FORMATION CPI _____ 6

FORMULAIRE DE RÉFÉRENCE
À LA DIRECTION _____ 6

PERFECTIONNEMENT
- BUDGET DU CPE _____ 7

NORMES ET MODALITÉS
D'ÉVALUATION _____ 7



LE FER DE LANCE Volume 20 n°3 • 25 janvier 2018

ÉDITEUR Syndicat de l'enseignement de la région de Laval
1717, rue Fleetwood Laval (Québec) H7N 4B2
Téléphone : 450 978-1513 • Télécopieur : 450 978-7075
www.sregionlaval.ca • reception@sregionlaval.ca

RÉDACTION André Arsenault, Guy Bellemare, Julie Bossé,
Guylaine Martel et Micheline Roby

COLLABORATION Joanie St-Hilaire

CONCEPTION GRAPHIQUE Passerelle bleue

INFOGRAPHIE Joanie St-Hilaire

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

Quoi?	Dates?	Heures?	Où?
Assemblée des déléguées et délégués	6 février 2018	16 h 30	Château Royal
Formation RREGOP	15 février 2018	17 h	SERL
Assemblée des déléguées et délégués	27 février 2018	16 h 30	Château Royal

À mettre à votre agenda : le réseau environnement (FAE)

Le réseau environnement aura lieu le 7 février prochain, au Château Royal à Laval. L'objectif de ce réseau est d'informer et d'outiller les enseignantes et enseignants sur les thématiques développées par le mouvement **héros**. La programmation débutera par une formation de base au sujet du mouvement **héros**. Ensuite, trois conférences seront offertes :

- Le professeur Normand Mousseau présentera son livre « *Gagner la guerre du climat* »;
- L'organisme Équiterre présentera une conférence pour outiller les participantes et les participants à devenir des citoyennes et des citoyens plus écoresponsables;
- L'organisme *Environnement jeunesse* présentera leurs activités de formation environnementale dans les écoles.

Pour vous inscrire, contactez le secrétariat du syndicat au 450 978-1513.

ATTENTION : Le nombre de places est limité à 10 personnes.

Pour toute question, veuillez communiquer avec Guylaine Martel au 450 978-1513.

Normes minimales de température dans les locaux de classe

Avec les temps froids, l'ajustement des systèmes de chauffage des établissements de la Commission scolaire cause parfois des variations de température dans vos classes.

Le règlement sur la qualité du milieu de travail prévoit des normes minimales de température :

Normes minimales de température : °C

- ♦ 20°C classes et bureaux;
- ♦ 19°C pour le travail léger en position assise en laboratoire ou en atelier;
- ♦ 17°C pour le travail léger en position debout en laboratoire ou en atelier;
- ♦ 16°C gymnases (travail moyen en position debout);

Si ces températures ne sont pas respectées, avisez immédiatement la direction de l'établissement. Elle devra corriger la situation ou vous assigner dans un autre local où les normes de température seront adéquates.

À défaut, vous pouvez exercer un droit de refus en suivant ces règles:

- Transmettez un avis formel et préalable à la direction;
- Assurez la sécurité de votre groupe d'élèves;
- Demeurez à la disposition de la direction.

Pour toute question, avant d'exercer un droit de refus, veuillez communiquer avec Micheline Roby, responsable SST, au 450 978-1513.



L'ÉCOLE EN SOUFFRANCE

À la suite du rassemblement des personnes déléguées du 22 novembre 2017, ayant pour thème « La santé mentale au travail », nous vous présentons un extrait de la préface du livre des deux chercheurs qui étaient présents : *L'école en souffrance!*

Dans un contexte où la santé mentale du personnel scolaire pose des problèmes de plus en plus lourds de conséquences et de plus en plus difficiles à résoudre, l'étude Psychodynamique du travail à l'école secondaire, sous la direction de Marie-France Maranda et Simon Viviers, tombe à point nommé. Un absentéisme croissant, des taux de décrochage professionnel encore jamais vus chez des plus jeunes qui devraient pourtant être encore enthousiastes et optimistes, le recours croissant aux congés de maladie, une précarité menaçante qui devient le lot d'une majorité, sont autant de manifestations qui ne peuvent laisser indifférent, tant l'intérêt de nos enfants semble menacé et le rôle de l'école dans une société moderne compromis. [...]

Parce que les auteurs éprouvent le besoin de traduire rapidement les résultats de leur recherche en « actions à poser », surtout en ce qui concerne la « contribution » de l'organisation dans cette situation de fait, ils ont logiquement choisi le cadre de la recherche-action. Campant d'entrée de jeu le cadre théorique de l'étude dans le champ de la psychodynamique du travail, qui s'intéresse notamment à « l'analyse dynamique des processus psychiques mobilisés par la confrontation de l'individu à la réalité du travail », on ne s'étonne pas de voir les notions de plaisir et de souffrance, mises en lumière par l'axe classique travail prescrit et travail effectif, prendre une place centrale dans cette analyse. Dans cette perspective, on peut résumer ainsi le principal objectif de cette recherche : identifier les situations à risque provenant du contexte de l'organisation, par l'analyse de la souffrance [et du plaisir...] au travail et des stratégies défensives individuelles et collectives en lien avec l'organisation du travail. [...]

En ce qui concerne les résultats obtenus, on ne peut passer sous silence un élément d'originalité qui concerne l'analyse et l'utilisation de la triple mission de l'école québécoise telle qu'elle est définie d'abord et avant tout par la Loi sur l'instruction publique, soit instruire, socialiser et qualifier. Si la plupart des documents du MELS mentionnent la mission « instruire » en premier lieu, aucun argumentaire systématique n'autorise à lui attribuer une première place ni théorique ni de fait, si ce n'est la référence à une tradition qui rappelle que l'école est là pour assurer la transmission des connaissances utiles à l'intégration dans la vie active, ce qui est somme toute un peu court.

Or pour expliquer les nouvelles difficultés rencontrées par le personnel scolaire dans la réalisation de la triple mission et les conséquences désastreuses qu'ont ces difficultés sur sa santé mentale, les auteurs de l'étude postulent plus qu'ils ne démontrent une sorte d'inversion qui se serait produite entre deux de ces trois missions. Cette inversion aurait pour effet qu'aujourd'hui, la mission qu'ils appellent « socialiser-éduquer »

est à son tour considérée plus lourde et plus accablante que les deux autres même si elle agit « en douce » et qu'elle établit sur elles une sorte de suprématie de facto. Cette hypothèse de travail prend à mes yeux une telle importance que je me permets de citer l'étude un peu plus longuement à ce sujet. Les trois impératifs qui sont « instruire, socialiser, qualifier » ont été intériorisés chez les enseignants comme quelque chose de global. Or lorsque par la force des choses le « socialiser-éduquer » prend le pas sur « l'instruire et le qualifier » de façon récurrente et omniprésente et sans espoir d'amélioration d'un contexte plus « normal » de travail, il y a quelque chose de faussé dans la mission, quelque chose d'inversé et de non reconnu socialement : n'est-on pas en train de demander aux enseignants essentiellement d'éduquer les enfants et de rester discrets sur la part d'enseignement à laquelle ils doivent renoncer? (p. 35) [...]

Extrait de la préface du livre « *L'école en souffrance - Psychodynamique du travail en milieu scolaire* »

Antoine Baby
Professeur émérite de la
Faculté des sciences de l'éducation
de l'Université Laval
5 novembre 2010



<https://www.pulaval.com/produit/l-ecole-en-souffrance-psychodynamique-du-travail-en-milieu-scolaire>

Intervention non violente en situation de crise

Depuis 3 ans, nous avons vu les ressources de soutien en éducation spécialisée, pour l'intégration, être diminuées de façon marquée. De plus, il n'y a plus qu'une dizaine de classes spécialisées en troubles du comportement au primaire à la Commission scolaire de Laval (CSDL). Parallèlement, celle-ci met en place une formation obligatoire pour le personnel enseignant élaboré par un organisme américain nommé CPI (Crisis Prevention Institute).

Cette formation en intervention non-violente en situation de crise se décrit de la façon suivante, en page 1 de l'annexe 1 du cahier du participant : « *Des techniques autrefois réservées au personnel d'unités psychiatriques fermées s'avèrent désormais nécessaires au personnel de salle d'urgence, aux thérapeutes en consultations externes, aux éducateurs, de même qu'aux agents de sécurité et aux représentants des forces de l'ordre.* »

Dans sa propre logique, la CSDL impose donc cette formation à toutes les enseignantes et tous les enseignants des classes d'adaptation scolaire et des classes ordinaires. Il semble normal, pour la CSDL, que nous puissions être, dans nos classes, en présence d'enfants potentiellement dangereux demandant une telle formation. Le SERL dénonce régulièrement cette situation auprès de l'employeur.

La première partie de la formation CPI traite de la prévention des crises. Par contre, les deux derniers volets traitent, plus particulièrement, des arrêts d'agir et des interventions physiques.

L'intervention physique, auprès d'un élève, devrait être utilisée seulement en dernier ressort, lorsque la sécurité et l'intégrité physique de celui-ci sont en péril. Il ne faut surtout pas oublier que l'enseignant est responsable de l'ensemble de son groupe.

Nous ne pouvons pas nous séparer en deux et nous ne pouvons pas palier au manque de services aux élèves. Il serait plus adéquat d'ajouter ces services plutôt que de nous assigner à ce type de formation.



Le Service de l'enseignement de la CSDL nous informe que les chapitres traitant des interventions physiques ne seront donnés que dans les écoles qui en font la demande. Il en va de même pour l'évaluation en fin de formation, celle-ci aussi est optionnelle. L'évaluation vous donne simplement une carte de certification prouvant que vous avez complété la formation.

Un peu comme la carte de Réanimation cardiorespiratoire (RCR) qui prouve que le porteur a bien réussi son cours de premiers soins. Voulez-vous être la personne-ressource lors de la désorganisation d'un élève, comme le porteur de la carte de RCR est la personne-ressource des premiers soins? C'est un pensez-y-bien ! Il est important de porter assistance à une personne en danger, de demander l'aide nécessaire en gardant à l'esprit que nous sommes responsables de notre groupe, ainsi que de sa sécurité.

FORMULAIRE DE RÉFÉRENCE À LA DIRECTION

À tout moment de l'année, vous pouvez remplir un formulaire de référence à la direction dans le but de demander un service pour un ou plusieurs élèves de vos groupes.

Le formulaire est le point de départ d'une demande de service qui peut aller jusqu'à un classement pour un élève handicapé, un élève ayant des troubles de comportement (T.C.) ou des difficultés d'apprentissage (D.A.).

Ce formulaire doit être mis à votre disposition par la direction de votre centre ou école. Il est aussi disponible sur le site Internet du Syndicat de l'enseignement de la région de Laval (SERL).

Une fois le formulaire rempli et remis à votre direction, celle-ci dispose de 10 jours ouvrables pour répondre par écrit sur le formulaire annexé à la fiche de référence.

Veuillez nous transmettre une copie du formulaire que vous aurez préalablement transmis à votre direction afin de nous permettre de vous appuyer dans vos démarches. Il est aussi important de nous transmettre une copie de sa réponse.

Le mécanisme du règlement à l'amiable peut s'appliquer lorsque vous êtes en désaccord avec la décision de la direction.

Si vous le jugez opportun, vous pouvez vous prévaloir du mécanisme du règlement à l'amiable en téléphonant à André Arsenault, du SERL, au 450 978-1513.

Le mécanisme du règlement à l'amiable a pour mandat :

- D'analyser la situation soumise;
- De demander, s'il l'estime nécessaire, les évaluations complémentaires à celles déjà effectuées;
- De recevoir tout rapport d'évaluation et d'en prendre connaissance, le cas échéant;
- De faire des recommandations à la commission en vue de dénouer les impasses.

PERFECTIONNEMENT - BUDGET DU CPE

Les frais générés par un perfectionnement qui n'est pas un congrès, un colloque, une conférence ou un cours universitaire peuvent être remboursés au moyen du budget de mise à jour décentralisée, dans le cadre du *Plan de gestion relatif au perfectionnement*.

Ce budget est accessible par l'intermédiaire de votre conseil de participation enseignante (CPE). Pour obtenir le remboursement des frais, il faut, premièrement, officialiser sa demande en déposant l'annexe 3A au CPE. Le CPE aura à décider s'il accepte ou non votre demande. Une réponse vous sera communiquée selon la procédure convenue par le CPE.

Le CPE devrait, préférablement, se prémunir d'une politique de remboursements des frais de perfectionnement. Cette politique devrait, idéalement, être proposée en assemblée générale. Voici quelques questions à se poser lors de l'élaboration d'une politique de remboursements :

- ♦ Est-ce qu'il y a un montant maximum pour une même personne?
- ♦ Est-ce qu'il y a un nombre maximum d'activités pour une même personne?
- ♦ Acceptons-nous de rembourser les frais admissibles « au centralisé » lorsque l'enseignante n'y a pas accès?
- ♦ Acceptons-nous de payer les dépassements du montant maximum pour les congrès, les colloques ou les conférences?
- ♦ L'admissibilité est-elle la même pour tout le personnel enseignant (régulier, à contrat, suppléance, à la leçon)?

VÉRIFICATIONS DES DEMANDES PAR LE COMITÉ PARITAIRE

Les membres du comité paritaire refuseront notamment les demandes suivantes :

- ♦ Libération pour construire du matériel pédagogique, pour planifier ou pour effectuer de la correction;
- ♦ Libération pour organiser ou participer à une sortie éducative ou une activité étudiante.

Les frais associés aux demandes refusées par le comité paritaire sont absorbés à même le budget de l'école. Ainsi, il est important de vous assurer que les demandes respectent les critères établis. Pour toute question au sujet du perfectionnement enseignant, veuillez communiquer avec Julie Bossé au 450 978-1513.



ATTENTION :

PAS DE CPE = PAS DE BUDGET

NORMES ET MODALITÉS D'ÉVALUATION

Malgré que l'article 19 de la *Loi sur l'instruction publique* (LIP) établisse clairement que le choix des instruments d'évaluation des élèves relève du personnel enseignant, plusieurs articles de la LIP et du *Régime pédagogique* encadrent l'évaluation par l'établissement, de normes. En vertu de la LIP (article 96.15), les enseignantes et les enseignants sont responsables de soumettre, à la direction, leur proposition de normes et modalités d'évaluation pour approbation. Quelques précisions s'imposent :

NORMES

Une norme est une référence commune possédant un caractère obligatoire. Elle est imposée par les encadrements légaux.

MODALITÉS

La modalité précise les conditions d'application de la norme. Elle indique les moyens d'action, elle oriente les stratégies. Une fois adoptée, la modalité a un caractère obligatoire, mais peut être révisée ou modifiée au besoin.

ENCADREMENTS LÉGAUX

Documents légaux obligatoires incluant notamment la LIP, le Régime pédagogique et l'Instruction annuelle.

CARACTÈRE OBLIGATOIRE

Une fois tout le processus complété, les normes et modalités d'évaluation deviennent obligatoires dans l'établissement et tous doivent s'y conformer. Il est donc recommandé que chaque enseignante et enseignant dispose de sa propre copie des normes et modalités d'évaluation.

NORMES ET MODALITÉS D'ÉVALUATION (suite)

UNE PROPOSITION DES ENSEIGNANTS

L'article 96.15 de la LIP établit clairement que la proposition de normes et modalités d'évaluation doit émaner du personnel enseignant, selon les modalités de participation établies lors d'une assemblée générale convoquée par la direction de l'établissement. Nous recommandons d'établir ces modalités lors d'une assemblée syndicale des enseignantes et enseignants avant de les présenter à la direction lors d'une rencontre du Conseil de participation enseignante (CPE). La proposition des normes et modalités d'évaluation doit être présentée à la direction pour approbation. Si c'est la direction qui demande aux enseignants de modifier les normes et modalités d'évaluation, ceux-ci disposent de 15 jours ouvrables après la demande de la direction pour déposer leur proposition, à défaut de quoi la direction pourra agir sans cette proposition. La direction ne peut qu'accepter ou refuser la proposition du personnel enseignant. Si elle refuse, elle doit donner les motifs de son refus afin qu'on lui soumette une nouvelle proposition.

Bien que la direction puisse demander au personnel enseignant de fournir une proposition de normes et modalités d'évaluation, il faut noter qu'il est possible en tout temps d'initier une démarche pour modifier ces normes et modalités d'évaluation en respectant la procédure établie pour soumettre à la direction une nouvelle proposition ou des modifications aux normes et modalités d'évaluation existantes.

PRÉSERVER NOTRE AUTONOMIE

L'article 19 de la LIP confère au personnel enseignant une autonomie professionnelle relativement au choix des modalités d'intervention pédagogique et des instruments d'évaluation des élèves. L'élaboration de la proposition du personnel enseignant sur les normes et modalités d'évaluation doit donc se dérouler avec la préoccupation constante de préserver cette autonomie.

L'Entente nationale renforce cette autonomie, à la clause 8-1.05, en spécifiant qu'il revient au personnel enseignant de choisir la démarche appropriée pour la préparation et la présentation de ses cours dans les limites des programmes autorisés.

Bien que les enseignantes et les enseignants aient à fournir à la direction, en début d'année, un document faisant état des volets ou compétences qui seront évalués à chacune des étapes, leur autonomie professionnelle leur confère le pouvoir de modifier ces choix en cours d'année. Cela pourrait s'avérer nécessaire, par exemple, pour s'adapter au rythme des élèves ou à des changements organisationnels. Il serait pertinent d'inclure cette éventualité dans le document sur les normes et modalités d'évaluation afin de faire respecter ce droit.

CE QUE LES NORMES ET MODALITÉS DOIVENT INCLURE

Note : Sauf lorsqu'il en est fait mention, les articles dont il est question sont ceux du Régime pédagogique.

La liste suivante présente les éléments qu'il faut minimalement inclure dans la proposition du personnel enseignant sur les normes et modalités pour s'assurer qu'elle soit conforme aux encadrements légaux :

- La date et la forme que prendra la première communication à transmettre aux parents avant le 15 octobre (article 29);
- Pour chaque étape, une date limite d'inscription des résultats dans GPI pour qu'ils soient transmis aux parents au plus tard le 20 novembre, le 15 mars et le 10 juillet (article 29.1);
- Les modalités de la transmission mensuelle des informations aux parents des élèves présentant des difficultés d'apprentissage ou de comportement (article 29.2). Par exemple : note à l'agenda, communication téléphonique avec les parents, etc.;
- La forme que prendra le document que le personnel enseignant utilisera pour transmettre à la direction les informations concernant le volet ou la compétence évalué(e) à chacune des étapes (articles 20 et 30.1);
- Pour les matières concernées, une pondération de l'épreuve imposée par la commission scolaire dans le résultat de la 3^e étape;
- Le choix de commenter la compétence pour l'année 2017-2018 (exercer son jugement critique, organiser son travail, savoir communiquer ou travailler en équipe) en précisant qui en aura la responsabilité et à quelle étape le commentaire sera inscrit;
- Les règles de passage d'une année à l'autre (article 13.1 et 96.15 LIP);
- Des précisions sur la manière dont la qualité de la langue sera prise en compte dans l'évaluation (article 35).

LE FILTRE

Pour s'assurer que les modalités proposées ne viennent pas restreindre l'autonomie professionnelle du personnel enseignant, on peut se poser les trois questions suivantes :

1. Cet élément est-il utile pour l'équipe enseignante ou l'équipe-école?
2. Cet élément est-il obligatoire dans le document des normes et modalités d'évaluation?
3. Cet élément respecte-t-il la marge de manœuvre accordée par l'article 19 de la LIP (choix individuel des outils d'enseignement et d'évaluation)?

Si la réponse à l'une ou l'autre de ces questions est négative, il faut éviter de mettre une telle modalité dans le document qui sera proposé à la direction.

Revue de l'année 2017 EN ÉDUCATION

LE TOP 7 DE LA MÉTHODE PROULX	
JANVIER	Cours d'éducation financière – Une imposition précipitée, sans consultation, sans vision et sans projet pilote. Un manque flagrant de respect pour les profs.
MARS	1500 ressources professionnelles de plus dans le réseau – Une annonce ambitieuse qui ne s'est pas traduite en autant de postes. Paroles, paroles et paroles...
AVRIL	Lab-école – Une opération de maquillage de 3 MS qui fait appel à des vedettes, plutôt qu'aux enseignantes et enseignants, pour repenser l'école de demain. Une belle stratégie de relations publiques!
MAI	Une directive ministérielle – Le 31 mai, le ministre Proulx utilise son pouvoir d'initiative pour mettre fin au « tripotage de notes » mais il refuse toujours de reconnaître aux profs leur pleine autonomie professionnelle quant à l'évaluation!
JUIN	Politique de la réussite éducative – À la veille du congé estival, le lancement d'un chantier avec peu de modalités, de moyens ou d'échéanciers sauf celui de 2030 : un beau spectacle!
SEPTEMBRE	Orientation scolaire et professionnelle – Une imposition d'apprentissages en 5 ^e et 6 ^e année du primaire, malgré les avis contraires. Une tâche qui relève des conseillers en orientation à l'école secondaire!
DÉCEMBRE	Apprentissages en éducation à la sexualité – Plutôt que d'opter pour un réel cours, le ministre Proulx fait la sourde oreille aux demandes des profs en imposant quelques apprentissages saupoudrés... le retour de l'école fourre-tout, un beau gâchis!
MENTION SPÉCIALE	LE QUÉBEC AFFICHE LE PLUS BAS TAUX D'INVESTISSEMENT PAR ÉLÈVE AU CANADA et les enseignantes et enseignants y sont les moins bien payés!

En réponse à la Méthode Proulx, nous avons plus que jamais besoin de demeurer forts et solidaires!

Bonne année 2018!

  lafae.qc.ca


FÉDÉRATION
AUTONOME DE
L'ENSEIGNEMENT

Allez lire le nouveau Fer de lance en ligne au

www.sregionlaval.ca

www.facebook.com/sregionlaval



Syndicat de l'enseignement de la région de Laval

1717 rue Fleetwood
Laval, Qc H7N 4B2

450-978-1513

Heures d'ouverture | lundi au jeudi | 8:00 - 17:00

| vendredi 8:15 - 12:00 | 13:15 - 15:30

CONCOURS

La persévérance a aussi un visage

Vous avez une ou un élève qui se distingue par sa persévérance?

Nous vous invitons à soumettre sa candidature, au plus tard le 28 février.

<https://www.lafae.qc.ca/actualites/la-perserverance-a-aussi-un-visage-chez-les-adultes-en-formation/>