ENSEMBLE
Association professionnelle du personnel administratif (CSN)
appa.qc.ca

FÉVRIER, 2025 Vol. 26, No.4

MOT DU PRÉSIDENT

Depuis la rentrée scolaire, nous avons été à même de constater une augmentation marquée des rencontres de nature disciplinaire de toutes sortes. Annuellement, nous avions une moyenne d'environ 80 rencontres de ce type. À la mi-février, nous en sommes déjà à 84. Encore 4 mois et demi à faire d'ici la fin de l'année scolaire et nous sommes assurés d'établir une marque très peu enviable dans le domaine des relations de travail. La tendance demeure lourde, car du 4 au 19 février, nous avons reçu pas moins de 17 convocations pour des rencontres où nous devons accompagner les membres visés. Nous nous sommes questionnés sur les causes de cette recrudescence marquée, car ces procédures disciplinaires laissent des marques pour les personnes qui doivent les subir. Après avoir questionné à droite et à gauche, nous avons peut-être mis le doigt sur un élément qui expliquerait en partie cette augmentation marquée et qui semblerait attribuable à une forme de délation.

De quelle façon ? Tout simplement à partir d'un outil qui aurait dû permettre de cibler des cas lourds de situations inadéquates touchant la clientèle et le personnel scolaire, mais qui est en train de devenir un instrument qui promeut une chasse aux sorcières pour traquer les membres du personnel ayant des « comportements inappropriés ». Quel est cet outil ? C'est le canal de dénonciation mis en place dans les centres de services scolaire au lendemain de l'entrée en fonction du protecteur national de l'élève. Et de la dénonciation depuis l'affaire Bedford, il y en a au pied carré ! Les syndicats du CSSDM ont vu le nombre de rencontres disciplinaires exploser depuis la rentrée et ces dernières ne sont pas toutes adéquates pour adresser ce qui est reproché à la personne qui est visée. Une rencontre gestionnaire-employé aurait bien souvent suffi. Au pire, une clarification des attentes. Il faut croire que la bienveillance n'a pas encore touché de sa grâce les directions d'établissements et les décideurs du CSSDM !

Dans une période de difficulté de recrutement et de rétention de personnel, je m'explique mal ce nouvel alignement de l'employeur. Je sais que l'épisode de l'école Bedford et des autres écoles de l'ouest du CSSDM a échaudé les hautes sphères du CSSDM, mais est-il nécessaire de tous nous plonger dans l'extrême du « CSSDM-javellisé » ? Faut-il rappeler à l'employeur que son élasticité dans sa reconnaissance des diplômes et de ses tolérances d'embauche plonge du personnel non qualifié dans des situations pour lesquelles il n'a pas le minimum de formation ?

Ce qui est le plus choquant dans toute cette histoire, c'est que l'employeur, tel un justicier non masqué, annonce haut et fort sur sa page des dénonciations que « *Le principe de gradation des sanctions n'empêche pas le CSSDM de procéder directement à la suspension ou au congédiement lorsque la situation l'exige.* »

Alors que les écoles rechignent à suspendre les élèves à l'externe malgré des comportements violents (une lettre d'excuse suffit à les maintenir à l'école), pour le personnel, l'employeur n'a pas les mêmes scrupules et suspend (sans salaire) les membres de son personnel ayant eu des comportements inappropriés. Alors que les mesures disciplinaires devraient être utilisées comme moyen correctif, on semble plutôt donner allègrement dans le punitif. Après en avoir discuté avec des présidents de syndicats d'autres centres de services scolaire, il semblerait que ce soit une tendance lourde dans tout le réseau. Les directions générales tentent-elles de démontrer au ministre de l'Éducation qu'elles maîtrisent leurs employés ? C'est à se le demander…

Michel Picard,

Président ■

SAVIEZ-VOUS QUE…

LOI 68 — RÉPERCUSSIONS LORS D'UNE PÉRIODE D'INVALIDITÉ

En octobre 2024, le gouvernement du Québec a adopté et sanctionné le projet de loi 68 visant principalement à réduire la charge administrative des médecins.

D'abord, il est important de mentionner que ceux et celles qui sont absents pour des raisons de santé pour une période de 4 jours ou plus ont l'obligation de fournir un certificat médical conforme à leur employeur.

Par certificat conforme, on entend que celui-ci doit comprendre ce qui suit :

- Un diagnostic clair
- Un plan de traitement
- Une durée d'absence prévue

En effet, lors d'une période d'invalidité, c'est le Bureau des services-conseils en assiduité au travail (BSCAT), communément appelé le bureau de santé, qui agit à titre d'assureur, qui valide les motifs d'absences et qui peut, au besoin, demander une expertise médicale s'il souhaite obtenir un deuxième avis.

Avant le dépôt de la loi 68, le BSCAT pouvait exiger d'une personne en invalidité des suivis médicaux plus fréquents que ceux prescrits par son médecin traitant.

Que cela signifie-t-il maintenant pour les personnes qui sont visées par une période d'invalidité prévue à la convention collective (clause 5-3.03) ?

Notamment ce qui suit :

- Le BSCAT va cesser de faire plusieurs relances afin d'obtenir les billets médicaux permettant le versement de l'assurance-salaire. Il n'acheminera qu'un seul courriel et y indiquera la date butoir pour la transmission dudit billet à défaut de quoi il y aura interruption du versement des prestations d'assurance-salaire (si applicable). Il est donc de votre responsabilité de fournir, sans tarder, un certificat médical conforme. À défaut de le faire dans le délai imparti, aucune avance de salaire ne sera effectuée et le versement des prestations reprendra à la période de paie suivant la réception du billet.
- Le BSCAT ne pourra déterminer la fréquence des rendez-vous médicaux aux fins du versement d'une prestation d'assurance-salaire, lorsque cela est applicable.
- Contrairement à ce qui est indiqué à la convention collective, l'employeur ne pourra plus exiger de billet médical pour justifier une absence de trois journées consécutives ou moins, et ce, pour les trois premières absences par période de 12 mois. ■

QU'EST-CE QUE LE RACISME ?

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), la Ligue des droits et libertés (LDL) et d'autres organismes ont produit des définitions qui nous semblent utiles pour comprendre de quoi il s'agit quand on parle de ces enjeux.

Le racisme est une idéologie selon laquelle il existerait plusieurs « races » humaines dont certaines seraient supérieures aux autres. Il se manifeste parfois ouvertement, par de l'incivilité, des insultes, des plaisanteries malicieuses ou des actes haineux.

Bien souvent, l'idéologie raciste est profondément enracinée dans des valeurs, des croyances et des attitudes stéréotypées. Ces croyances sont inconscientes et font partie intégrante de systèmes et d'institutions qui ont évolué avec le temps. Le racisme génère de la discrimination, des inégalités et de l'exclusion dans les domaines de l'emploi et du travail, du logement, de l'éducation, de la santé, des médias et des relations avec la police. Pourtant, les « races » n'existent pas !

QU'EST-CE QUE LA RACE ?

Selon la Ligue des droits et libertés, la notion de race ne correspond à aucune réalité biologique. Il peut y avoir plus de différences génétiques entre deux personnes ayant la même couleur de peau qu'entre deux personnes dont la peau est de couleur différente. Biologiquement, il n'existe qu'une seule race humaine.

QU'EST-CE QUE LA RACISATION ?

Bien que les races n'existent pas au sens biologique, le racisme est bien réel. En fait, c'est le racisme qui a inventé la race. Le racisme crée des catégories économiques et sociales, pour ensuite raciser des groupes de personnes qui pourront être mieux dominées, puisqu'elles feront partie des catégories « inférieures ». La racisation est également un rapport social de domination. Le racisme ne peut donc pas être réduit aux préjugés ou aux conduites hostiles. La racisation a produit des phénomènes sociaux tels que le racisme anti-noir (négrophobie), anti-étranger (xénophobie), anti-musulman (islamophobie), anti-juif (antisémitisme), anti-autochtone ou anti autres peuples colonisés (colonialisme).

QU'EST-CE QU'UNE PERSONNE RACISÉE ?

Les expressions « minorités racisées » et « minorités visibles » réfèrent presque aux mêmes groupes de personnes. Cependant, la CSN, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) et la Ligue des droits et libertés (LDL) privilégient le qualificatif « racisées » ou « racialisées » pour désigner les personnes qui subissent, dans le cadre d'un processus de racisation, la discrimination fondée sur les motifs de « race », de couleur, d'origine ethnique ou nationale.

La CDPDJ précise, en 2006, la notion de « groupe racisé » : « La notion de groupe racisé fait ressortir le caractère socialement construit de l'idée de "race", dont on sait maintenant qu'elle ne repose sur aucun fondement scientifique crédible. Le participe passé "racisé" renvoie au fait que les prétendues "races" résultent d'un processus de catégorisation externe opéré par le groupe majoritaire. »

Les personnes issues des minorités visibles correspondent à la définition que l'on trouve dans la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi : « Font partie des minorités visibles les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. » Si l'on utilise encore parfois l'expression « minorités visibles », c'est parce qu'elle figure aussi dans la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics du Québec et qu'elle est encore très utilisée dans le discours public, médiatique ou politique québécois.

« À l'inverse des personnes racisées, on retrouve les personnes privilégiées. Alors que celles-ci sont souvent décrites comme "blanches" il faut rappeler que la 'blanchité 'est une construction sociale et non une couleur de peau. Par exemple, il n'y a pas si longtemps, un Canadien français qui voulait se faire servir en langue française à l'ouest du boulevard Saint-Laurent ou en Ontario pouvait se faire répondre avec dédain la tristement célèbre expression : 'Speak white ! '.

Le Canadien français n'était pas considéré comme 'blanc ', la supériorité blanche étant alors réservée au WASP (protestant anglo-saxon blanc). Même si aujourd'hui les Canadiens français sont une majorité privilégiée au Québec, ils restent à plusieurs égards une minorité racisée à l'échelle du Canada. »

Tiré de l'article d'Haroun Baouzzi, coprésident d'AMAL Québec

QU'EST-CE QUE LE RACISME SYSTÉMIQUE ?

Le racisme systémique désigne l'ensemble de la structure sociétale composée d'institutions, de lois et de politiques qui maintiennent un système d'inégalités qui privilégie et opprime différents groupes dans la société selon la race qui leur est attribuée.

À la lecture des lignes ci-haut mentionnées, nous verrons dans un prochain numéro comment contrer le racisme systémique s'il existe vraiment dans votre milieu de travail ou dans votre vie personnelle, pour vous ou pour un proche. ■

JOURNÉE NATIONALE DE L'ENTRAIDE

Pour souligner la journée de l'entraide, le 30 janvier dernier, les entraidants-es ainsi que les syndicats intéressés à monter un réseau d'entraide ont été conviés à assister à une activité sous forme d'ateliers sur l'usure de compassion.

Afin de continuer à répondre présents, les participants en ont appris plus sur ce qu'est l'usure de compassion, pourquoi c'est important d'en parler et comment reconnaître les signes que nous pourrions vivre en tant qu'entraidants-es.

De plus, en collaboration avec les conseils centraux de Montréal et de la Montérégie, les entraidants-es membres de comités de la CSN ont pu assister à une journée, le 6 février, sur le thème de l'interculturalité, avec en première partie une présentation de Marie-Hélène Bonin, conseillère de la CSN, sur le sujet, suivi d'un panel sur l'importance de l'interculturalisme pour le mouvement syndical, visant notamment à intégrer les groupes minoritaires au sein de nos syndicats.

Plusieurs kiosques étaient sur place, notamment l'association canadienne pour la santé mentale de Montréal ainsi que la coalition des familles LGBT+.

Une journée enrichissante pour nos entraidants-es ! ■

L'horloge se dérègle. Le temps avance, mais nos droits durement acquis peuvent reculer. Chaque grain de sable qui tombe nous rappelle de ne rien lâcher. La droite continue de monter, tout peut basculer.

En ce 8 mars, on se tient debout, le poing levé. Ce poing, c'est notre force collective, notre cri de refus. Le symbole de Vénus, dans le creux de notre main, incarne notre liberté : celle de décider de notre corps et de notre vie.

Comme l'araignée résiliente qui tisse sa toile, on continue de construire un monde où personne n'est laissé derrière. Chaque victoire, chaque fil ajouté témoigne de notre force face aux obstacles. Ensemble, on tisse un féminisme antiraciste, anti-impérialiste et résolument inclusif.

Dès le 8 mars, à l'échelle internationale, la Marche mondiale des femmes se met en mouvement. Au Québec, le 18 octobre, on marchera aux côtés des femmes du monde entier pour affirmer que notre solidarité est plus forte que jamais. Face à la montée de la droite, la lutte s'intensifie et se transforme. Aujourd'hui, nous sommes ENCORE EN LUTTE.

Il est important de souligner que cette année la CSN ne distribuera pas d'épinglettes du 8 mars à ses membres.

Malgré des demandes explicites du Collectif 8 mars pour une production locale, il a été découvert que les épinglettes du 8 mars 2025 ont été produites en Chine par un sous-traitant du fournisseur sélectionné. Pire encore, ces épinglettes portent la mention trompeuse 'Fait au Québec'.

Cette situation va à l'encontre de nos valeurs de transparence, d'éthique et de respect de nos engagements sociaux et environnementaux. Dans un esprit de cohérence avec ces valeurs, la CSN a décidé de ne pas distribuer les épinglettes et de ne pas en faire produire de nouvelles. Nous avons pris cette décision qui peut malheureusement générer de la déception, plutôt que de susciter de l'indignation par manque de transparence. La CSN s'emploiera à recycler les épinglettes déjà commandées portant la mention trompeuse.

Pour plus de détails : https://www.csn.qc.ca/8mars/ ■

RETOUR SUR LE PARTY DU NOUVEL AN

C'est au collège de Maisonneuve qu'a eu lieu le party de la nouvelle année, le 17 janvier dernier. L'endroit était parfait pour la danse dans la salle adjacente au jardin intérieur où les gens pouvaient discuter dans une ambiance zen et festive à la fois. Nous avons pu apprécier la musique d'un quatuor à cordes formé d'élèves de l'école Joseph-François-Perreault en première partie lors du coquetel de bienvenue. Par la suite, les membres présents ont pu profiter du photomaton et danser sur la musique du DJ Ériq Deslauriers. Ce fut une soirée mémorable ! Merci au comité organisateur !

Voici quelques images de cette belle soirée :

Voici une photo des gagnants-es des tirages de fin de soirée :

<u>Cartes de crédit prépayées de 50 $:</u>
M. Éric Moisan
M. Jorge Ramirez
Mme Laila Al-Khoury
Mme Antoinette Mitri
M. Jean-François Tessier
Mme Nathalie Grondin

<u>Coffret prestige Forfait spa 100 $:</u>
Mme Fouitma Ghobrini

<u>Coffret prestige Révélation 100 $:</u>
Mme Jade Raymond Jean

<u>Coffret prestige Escapade romantique 130 $:</u>
Mme Jenny Magali Oviedo Diaz ■

Rappel de la personne élue pour représenter votre classe d'emploi au conseil syndical de l'APPA. Vous serez bientôt invités à participer à une rencontre de structure, réunissant les membres par classe d'emploi. Surveillez votre courriel, car une invitation vous sera envoyée d'ici la fin de l'année scolaire pour participer à une de ces rencontres. ■

C'EST UN RENDEZ-VOUS !

Un rappel également, l'évènement « SAMEDI DE JASER DIVERSITÉ », organisé par les comités d'entraide (APPAide), condition féminine et LGBT. Cet évènement aura lieu le samedi 26 avril. Surveillez l'annonce dans les prochaines semaines. C'est un rendez-vous printanier à ne pas manquer! ■

Dans la semaine de relâche scolaire, il y a le mot relâche qui signifie répit, arrêt, interruption, alors profitez-en au maximum pour vous détendre et recharger vos batteries pour bien finir le reste de l'année scolaire. ■

CONNAISSEZ-VOUS VOTRE SYNDICAT ?

1. En quelle année les secrétaires d'écoles ont-elles revendiqué d'être reconnues à leur juste valeur ?
   a) 20 novembre 1969
   b) 12 octobre 1980
   c) 20 mars 2015
2. Quelle école primaire fut la première à avoir un service de garde ?
   a) École Ste-Lucie
   b) École St-Gérard
   c) École Ste-Jeanne-d'Arc

* Réponses du quiz : À voir au bas de cette page *

D'ailleurs, au sujet des services de garde, il est essentiel de mentionner qu'il est un service de l'école et est sous la responsabilité de la direction de l'école comme tous les autres services.

La personne responsable du service de garde a comme rôle principal de concevoir le programme d'activités du service de garde afin de poursuivre, dans le cadre du projet éducatif de l'école, le développement global des élèves, en tenant compte de leurs intérêts, de leurs besoins et de la règlementation.

Elle veille au bien-être en général des élèves tout en assurant leur santé et leur sécurité. Elle effectue également des travaux techniques reliés au fonctionnement du service de garde, notamment la gestion des ressources financières, humaines et matérielles. ■

Réponses du quiz : Q1 = a) 20 novembre 1969 Q2 = c) École Ste-Jeanne-D'Arc