27 SEPTEMBRE 2024 | Volume 32 N° 2

Syndicalement vôtre

Syndicat de l'Enseignement de l'Ouest de Montréal

Entre défis et accomplissements



VALORISONS NOS RÉUSSITES!

Par Sophie Milot, présidente

Septembre est presque terminé et l'automne s'installe déjà. J'espère naïvement que cette course effrénée de rentrée scolaire est chose du passé et que vous pouvez maintenant vous concentrer sur ce qui compte vraiment : enseigner ! J'emploie le mot « naïvement » en pleine connaissance de cause. Plusieurs d'entre nous n'auront pas ce luxe et ressentiront sans cesse cette pression et ce sentiment d'urgence jusqu'à la première communication en octobre, au premier bulletin de novembre, au congé des Fêtes… à la fin de l'année scolaire. Pour vous (nous !), je me permettrai de reprendre les mots de Mylène Leroux dans un article paru dans Le Devoir le 14 septembre 2024 :



Photo: Illustration Tiffet

Au-delà de ces aspects de valorisation, il m'apparait en outre essentiel d'encourager les enseignants dévoués à délaisser l'abnégation absolue, qui mène bien souvent à l'épuisement professionnel et au sentiment d'impuissance.

Les enseignants ne peuvent à eux seuls réparer un système brisé ! Il convient ainsi de rappeler l'importance de prendre soin de soi en apprenant à fixer ses limites, à viser un équilibre entre le travail et la vie personnelle, à avoir des attentes réalistes, puis à faire l'effort de voir et de célébrer ses succès, pour ne nommer que ces aspects.

DANS CE NUMÉRO

03 ENTENTE POUR LES PERSONNES ENSEIGNANTES RETRAITÉES QUI REVIENNENT À L'EMPLOI

04 DÉBUT DE LA SEMAINE POUR L'ÉCOLE PUBLIQUE

05 RÉPERCUSSIONS DES MÉCANISMES SUR LA COMPOSITION DE LA CLASSE

12 LES BIAIS INCONSCIENTS

SUITE DE L'ÉDITORIAL

Prenons donc le temps de respirer, de retrouver le plaisir dans notre profession, de nous souvenir des raisons pour lesquelles nous avons choisi cette carrière stimulante. Établissons nos limites, valorisons-nous entre nous et soyons fiers de ce que nous accomplissons au quotidien! Je vous encourage aussi à souligner la Semaine pour l'école publique qui arrive à grands pas pour promouvoir vos réussites et prendre conscience que vous faites partie du «beau» de ce système d'éducation.

La détresse psychologique

La première de toutes les étapes à suivre consiste à détecter les signes de détresse psychologique. Ils peuvent être physiques, cognitifs, émotifs ou comportementaux. Consultez un médecin de votre choix et conservez les rapports diagnostics dans vos dossiers pour usage ultérieur. Si le problème persiste, discutez avec votre médecin d'un éventuel arrêt de travail, jumelé à vos traitements. Le billet médical doit contenir un diagnostic précis et informer d'une date potentielle de retour au travail.

Le Programme d'aide aux employés offre des traitements thérapeutiques sans frais qui pourraient être utiles et intégrés au traitement proposé par votre médecin ou encore celui du PAE. On peut obtenir de l'information à ce sujet sur le portail Clic du CSSMB.

Suivi au numéro de septembre

Comme promis dans le dernier *Syndicalement vôtre*, les représentants du SEOM ont effectué un suivi auprès de l'employeur concernant les établissements du CSSMB présentant des résultats inquiétants de la température dans les classes.

Ces derniers ont mentionné connaitre la situation et tentent de trouver des solutions qui respectent les règles ministérielles et budgétaires actuelles. Afin d'aider la partie syndicale à gérer le dossier, je vous recommande de remplir un Constat de situation à risque lorsque la situation se produit (ou se reproduit!), d'en envoyer une copie à votre personne répondante du SEOM et de remettre l'originale à votre direction. Ce document officiel est utilisé en guise de preuve pour appuyer nos interventions auprès du CSSMB, de là toute la nécessité de le remplir.

Les réseaux électriques désuets, le type de fenestration empêchant l'installation sécuritaire de climatiseurs, les normes d'architecture patrimoniales dans certains établissements et les coupes massives budgétaires constituent des exemples de ces paramètres limitatifs que le gouvernement du Québec impose. Cependant, le remplacement d'unités de ventilation des gymnases et d'autres aires communes par des unités de climatisation fait partie des objectifs, tout comme la bonification de végétation autour des immeubles.

Dans le même ordre d'idées, quelques heures avant la parution de l'édition de septembre, nous apprenions par les médias la fin du projet des *Lab-Écoles*. Le rapport de ce projet, hautement critiqué du début à la fin puisqu'il aura refilé une facture salée aux contribuables vu le nombre de nouveaux établissements implantés, est attendu pour juin 2025. Interrogé par les journalistes à ce sujet, le premier ministre a affirmé avoir conservé certaines normes érigées pour les devantures des établissements, c'est-à-dire l'obligation pour les architectes d'intégrer le bleu nationaliste et un matériau de bois chaleureux.

Qu'en est-il des éléments qui permettraient aux élèves de s'épanouir, comme des espaces lumineux, une ventilation adéquate, une nourriture de qualité et des infrastructures encourageant l'activité physique? Ces priorités semblent avoir été négligées. Espérons que les sommes investies dans ce projet seront réaffectées à la remise en état des autres établissements scolaires.



ENTENTE POUR LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS RETRAITÉS QUI REVIENNENT À L'EMPLOI

Par Simon-Pierre Hébert
Vice-président aux relations du travail

Lors de la dernière Assemblée générale, les membres du SEOM ont entériné une entente hors convention pour les membres qui reviennent à l'emploi en suppléance occasionnelle ou qui prennent en charge un ou plusieurs groupes pour une période de trois mois ou plus.

Les grandes lignes de cette entente stipulent que les personnes retraitées du milieu de l'éducation et légalement qualifiées recevront 1/1000e de l'échelon correspondant à leur échelon au moment de leur retraite pour chaque heure de suppléance. En plus de ce paiement, elles toucheront une prime de 7,5 % des sommes gagnées.



L'autre volet de l'entente s'adresse aux enseignantes et enseignants retraités avec un contrat à temps plein ou à temps partiel (peu importe le pourcentage) pour une durée minimale de trois mois. Ces personnes percevront une rémunération basée sur leur expérience et leur scolarité reconnues, ainsi qu'une prime de 12,5 % de leur salaire. Si ces personnes détiennent un contrat à 100 % et réalisent de la suppléance d'urgence, elles recevront le paiement à 133 % prévu à la nouvelle entente nationale, mais ce surplus ne sera pas majoré de 12,5 %.

Enfin, cet accord ne dégage pas l'employeur de son obligation de respecter les clauses 8-7.11 au secteur des jeunes, 11-10.11 au secteur de l'éducation des adultes et 13-10.15 au secteur de la formation professionnelle, qui précisent les modalités de remplacement des personnes enseignantes.

Pendant la même Assemblée générale, le SEOM a aussi présenté une entente permettant aux personnes retraitées légalement qualifiées du réseau de l'éducation d'effectuer uniquement du mentorat lorsque le bassin des enseignantes et des enseignants mentors est épuisé. Ces personnes recevront un paiement selon leur échelle salariale, sans prime additionnelle.

En résumé, si le Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys accepte l'entente hors convention, voici les modalités de rémunération des personnes retraitées :

- Pour le mentorat uniquement : 1/1000e de l'échelon sans prime.
- Pour la suppléance occasionnelle : 1/1000e de l'échelon + 7,5 %.
- Pour un contrat d'une durée minimale de trois mois, peu importe le pourcentage : paiement à l'échelle selon le pourcentage du contrat + 12,5 %.



LA SEMAINE POUR L'ÉCOLE PUBLIQUE

Par Steeve Pinsonneault
Vice-président à la vie syndicale

La semaine prochaine marquera l'édition 2024 de la *Semaine pour l'école publique (SPEP)*. C'est l'occasion de souligner l'importance de l'école publique, qui est bien plus qu'un lieu d'instruction, mais un environnement où chaque élève, peu importe son origine ou son parcours, peut s'épanouir, grandir et rêver.

Thème

Le thème choisi pour cette année est la parentalité, un sujet inclusif qui reflète la diversité des réalités familiales de 2024. La parentalité ne se limite plus à la famille immédiate, mais englobe également les beaux-parents, les grands-parents, ainsi que toute personne ayant un lien privilégié et significatif avec l'enfant.

Bannières

Les livraisons de bannières ont été effectuées par courrier interne dans chaque édifice. Si elles ne sont pas affichées, nous vous suggérons d'en parler à votre direction.

Activités prévues

Jusqu'au mercredi 30 octobre, des activités sont organisées pour tous les secteurs, du primaire à la formation professionnelle, offrant ainsi aux élèves une chance de participer pour remporter des prix. Chaque élève d'une classe gagnante recevra un prix d'une valeur de 40$. Plus de détails sur les activités prévues et les prix à gagner sont publiés sur la page de la FAE.



Concours *Simon dans ma classe*

Préalablement à ces activités, le concours *Simon dans ma classe* se terminait le 6 septembre. Au moment d'écrire ces lignes, nous apprenons que M^me^ Andréanne Gaudreau, enseignante à l'école Enfant-Soleil, a gagné une visite de notre porte-parole de la SPEP dans sa classe. Toutes nos félicitations! Bonne semaine pour l'école publique!

SEMAINE NATIONALE DU PERSONNEL DE SOUTIEN SCOLAIRE

(SB) — Du 22 au 28 septembre, nous avons célébré la *Semaine nationale du personnel de soutien scolaire*. Cet évènement a été l'occasion de mettre en lumière l'importante contribution de celles et ceux qui, œuvrant souvent dans l'ombre, sont essentiels au bon fonctionnement de nos établissements scolaires.

Parmi ces membres du personnel, nous retrouvons les personnes secrétaires, techniciennes, éducatrices spécialisées, concierges et bien d'autres. Ces professionnels, avec leurs compétences variées, veillent à ce que nos écoles demeurent des lieux accueillants, sécuritaires et organisés. Leur rôle ne se limite pas seulement à des tâches administratives ou logistiques; ils créent des environnements favorables à l'apprentissage et au bienêtre des élèves, tout en soutenant activement le travail de leurs collègues enseignants.

Merci à chacune et chacun d'entre vous pour votre dévouement quotidien! Vous jouez un rôle crucial dans la vie de nos écoles. Votre contribution ne passe pas inaperçue et elle mérite d'être célébrée non seulement durant cette semaine, mais tout au long de l'année.



LES RÉPERCUSSIONS DES MÉCANISMES SUR LA COMPOSITION DE LA CLASSE

Par Simon Séguin
Vice-président à la vie professionnelle

À la suite de la signature de l'Entente nationale à la fin de l'année scolaire 2023-2024, le Comité paritaire EHDAA a rapidement entamé les pourparlers pour définir les modalités des quatre mesures suivantes :

- Aides à la classe à mi-temps au préscolaire 5 ans;
- Distribution des équivalences à temps plein du programme du ministre de l'Éducation en aides à la classe;
- Mécanisme préventif sur la composition de la classe au primaire;
- Mécanisme préventif sur la composition de la classe au secondaire.



Conformément à l'entente, ces dispositions doivent être discutées et planifiées avant la fin d'avril de l'année précédente, afin de permettre à nos partenaires d'anticiper les besoins et de pourvoir les postes créés.

Annexe LXVI – Ajout des ressources à demi-temps à des groupes ordinaires du préscolaire 5 ans en soutien à la composition de la classe.

Le Centre de services a distribué les ressources, comme stipulé dans l'annexe LXVI. Elles couvriront, en 2024-2025, toutes nos classes de préscolaire 5 ans montrant un indice de défavorisation (IMSE) de 10 et d'une école avec les plus grands besoins dans les IMSE 9.

Annexe LXVII – Aide à la classe au préscolaire 5 ans et au primaire (4000 équivalents à temps complet)

Le Centre de services dispose de 198,3 équivalents à temps complet (ETC) à répartir. Le Comité paritaire EHDAA a proposé la distribution des ressources en aides à la classe comme suit :

- 30% pour les classes d'accueil
- 70% pour les classes ordinaires

Le nombre de classes d'accueil retenu pour le calcul sera celui en date du 30 septembre 2023.

Le Comité paritaire a recommandé de laisser aux écoles la responsabilité de répartir les heures qui leur sont attribuées en blocs de 10 à 15 heures. Il a aussi été recommandé que cette tâche soit confiée au comité école EHDAA.

Annexe LXIX (Protocole) Mécanisme préventif sur la composition de la classe au primaire

Le Centre de services ayant effectué les calculs liés à la difficulté des cohortes, le Comité paritaire EHDAA a pu se concentrer sur la distribution des sommes. Puisqu'aucune cohorte n'a dépassé le seuil des 60%, l'ouverture de nouvelles classes n'a pas été nécessaire. Selon

LES RÉPERCUSSIONS DES MÉCANISMES SUR LA COMPOSITION DE LA CLASSE

les calculs du Centre de services, les cohortes au primaire varient entre 35 % et 0 %. Il a été décidé de proposer une demi-tâche de technicien en éducation spécialisée (30 000 $) par groupe, jusqu'à l'épuisement des fonds, en réservant 10 % pour répondre aux besoins des cohortes qui rencontrent des défis supplémentaires en raison des inscriptions tardives.

Une évaluation des services attribués et une redistribution des ressources doivent avoir lieu avant le 16 octobre 2024. Les comités EHDAA des écoles concernées ont été consultés pour déterminer le type d'aide qui convient le mieux aux besoins de leur établissement, avec une recommandation du Comité paritaire EHDAA pour des services de TES, d'orthopédagogue ou de co-enseignement.

Annexe LXX (Protocole) Mécanisme préventif sur la composition de la classe au secondaire

Les dispositions pour le secondaire demeurent sensiblement les mêmes que celles du primaire. Le comité paritaire EHDAA a proposé une somme de 35 000 $ par classe pour les cohortes avec un défi supérieur à 50 % et 30 000 $ par classe pour les cohortes en deçà de ce seuil, jusqu'à l'épuisement des sommes. De plus, 10 % du budget a été réservé aux cohortes dont le défi a augmenté à la suite des inscriptions tardives.

Comme pour le primaire, le comité école EHDAA sera consulté pour définir les services à privilégier pour chaque cohorte identifiée. Ces services seront également réévalués avant le 16 octobre et les sommes redistribuées en conséquence.

Ces nouveaux mécanismes sont encore en phase d'instauration. De nombreux travaux qui devaient être terminés avant la fin d'avril ont été reportés après la signature de notre Entente nationale en juin. Malgré les délais serrés, nous nous sommes assurés que toutes les nouvelles mesures seraient mises à la disposition des enseignantes et des enseignants travaillant avec les cohortes les plus difficiles. Nous avons ce dossier à cœur et nous vous tiendrons informés de tous les développements qui s'y rattachent.

ANNEXE LXVI

Préscolaire 5 ans - Ajout de ressources à demi-temps à des groupes ordinaires du préscolaire 5 ans en soutien à la composition de la classe				
Établissement	**Rang décile IMSE**	**Indice IMSEE**	**Nombre de groupes**	**Montant**
115 – Paul-Jarry	10	27,11	2	50 000 $
109 – Martin-Bélanger	10	26,91	3	75 000 $
011 – Henri-Beaulieu	10	19,35	4	100 000 $
008 – Enfant-Soleil	10	19,16	5	125 000 $
116 – Philippe-Morin	10	18,7	2	50 000 $
117 – Sainte-Catherine-Labouré	10	18,39	2	50 000 $
005 – Bois-Francs	10	17,96	3	75 000 $
014 – Laurentide	10	16,63	2	50 000 $
120 – Très-Saint-Sacrement	10	16,56	3	75 000 $
Sous-total IMSE 10			**26**	**650 000 $**
204 – Harfang-des-Neiges	9	15,99	5	46 569 $

LES RÉPERCUSSIONS DES MÉCANISMES SUR LA COMPOSITION DE LA CLASSE

ANNEXE LXVII

Aide à la classe au préscolaire 5 ans et au primaire (4000 équivalents à temps complet)					
Code école	**Nom de l'école**	**Classe Accueil**	**Classe ordinaire**	**ETC 1 ETC = 35 h**	**Hr : min/sem**
001	Académie Saint-Clément	2	22	2,7	93 : 16
002	Saint-Clément Ouest	4	23	3,4	118 : 07
005	Bois-Franc-Aquarelle	3	29	3,6	126 : 53
006	Cardinal-Léger	5	31	4,4	154 : 59
007	Édouard Laurin	0	14	1,3	45 : 37
008	Enfant-Soleil	3	25	3,3	113 : 51
009	Guy-Drummond	0	23	2,1	74 : 56
010	Hébert(groupe EDA+phare)	0	0	0,0	0 : 00
011	Henri-Beaulieu	0	26	2,4	84 : 43
012	Jonathan	0	7	0,7	22 : 48
013	Lajoie	2	16	2,1	73 : 43
014	Laurentide	6	20	3,7	129 : 56
015	Beau-Séjour	0	21	2,0	68 : 25
016	Nouvelle-Querbes	0	13	1,2	42 : 21
017	Saint-Clément Est	3	24	3,2	110 : 35
018	Saint-Germain-d'Outremont	0	16	1,5	52 : 08
019	le la Mosaique	10	15	4,5	156 : 50
020	Jean-Grou	7	20	4,0	140 : 44
021	Katimavilk	7	23	4,3	150 : 30
022	Enfants-du-Monde	8	20	4,3	151 : 32
024	des Grands-Êtres	5	23	3,7	128 : 55
025	des Amis-du-Monde	6	24	4,1	142 : 58
026	au Trésor-du-Boisé	0	36	3,4	117 : 18
100	Chanoine-Joseph-Théorêt	0	15	1,4	48 : 52
101	des Découvreurs	1	12	1,4	49 : 53
102	du Grand-Héron	5	10	2,5	86 : 33

LES RÉPERCUSSIONS DES MÉCANISMES SUR LA COMPOSITION DE LA CLASSE

ANNEXE LXVII

Aide à la classe au préscolaire 5 ans et au primaire (4000 équivalents à temps complet)					
Code école	**Nom de l'école**	**Classe Accueil**	**Classe ordinaire**	**ETC 1 ETC = 35 h**	**Hr : min/sem**
103	Henri-Forest	0	15	1,4	48 : 52
104	Ile-des-Sœurs	6	28	4,5	156 : 00
105	Jardin-des-Saints-Anges	0	14	1,3	45 : 37
106	Laurendeau-Dunton	8	24	4,7	164 : 34
107	Pierre-Rémy	3	16	2,4	84 : 31
108	Lévis-Sauvé	0	17	1,6	55 : 23
109	Martin-Bélanger	2	15	2,0	70 : 28
110	Notre-Dame-de-la-Garde	0	18	1,7	58 : 39
111	Notre-Dame-de-la-Paix	6	12	3,0	103 : 52
112	Notre-Dame-de-Lourdes	0	15	1,4	48 : 52
113	Notre-Dame-des-Rapides	0	15	1,4	48 : 52
114	Notre-Dame-des-Sept-Douleurs	0	15	1,4	48 : 52
115	Paul-Jarry	0	17	1,6	55 : 23
116	Philippe-Morin	0	14	1,3	45 : 37
117	Sainte-Catherine-Labouré	0	15	1,4	48 : 52
118	Sainte-Geneviève Sud	0	17	1,6	55 : 23
119	Terre-des-Jeunes	4	18	2,9	101 : 50
120	Très-Saint-Sacrement	8	15	3,9	135 : 14
121	Victor-Thérien	0	20	1,9	65 : 10
122	Catherine-Soumillard	0	18	1,7	58 : 39
124	des Coquelicots	0	13	1,2	42 : 21
127	des Saules-Rieurs	0	13	1,2	42 : 21
128	des Marguerite	0	21	2,0	68 : 25
129	L'Eau-Vive	4	13	2,4	85 : 32

LES RÉPERCUSSIONS DES MÉCANISMES SUR LA COMPOSITION DE LA CLASSE

ANNEXE LXVII

Aide à la classe au préscolaire 5 ans et au primaire (4000 équivalents à temps complet)					
Code école	**Nom de l'école**	**Classe Accueil**	**Classe ordinaire**	**ETC 1 ETC = 35 h**	**Hr : min/sem**
130	des Berges-de-Lachine	0	21	2,0	68 : 25
131	du Petit-Collège	4	22	3,3	114 : 52
134	de l'Orée-du-Parc	2	18	2,3	80 : 14
200	Dollard-des Ormeaux	5	20	3,4	119 : 08
201	du Grand-Chêne	1	20	2,2	75 : 58
202	Emile-Nelligan	0	23	2,1	74 : 56
203	Gentilly	5	27	4,1	141 : 57
204	Harfang-des-Neiges	3	16	2,4	84 : 31
206	Jacques-Bizard	1	16	1,8	62 : 55
208	Jonathan-Wilson	0	21	2,0	68 : 25
209	Joseph-Henrico	1	8	1,1	36 : 51
210	Lalande	1	13	1,5	53 : 09
211	Marguerite-Bourgeoys	1	16	1,8	62 : 55
212	Murielle-Dumont	2	25	2,9	103 : 03
213	Perce-Neige	1	21	2,3	79 : 13
214	Beaconsfield	0	16	1,5	52 : 08
216	Pointe-Claire	2	27	3,1	109 : 34
217	Saint-Gérard	1	14	1,6	56 : 24
218	Saint-Louis	5	18	3,2	112 : 37
219	Saint-Luc	1	17	1,9	66 : 11
220	Saint-Rémi	2	24	2,9	99 : 47
221	Sainte-Geneviève Ouest	8	20	4,3	151 : 32
222	du Bout-de-l'Isle	1	14	1,6	56 : 24
224	du Bois-de-Liesse	8	20	4,3	151 : 32
226	de l'Odyssée	5	13	2,8	96 : 20
237	John-F.-Kennedy	0	0	0,0	0 : 00

LES RÉPERCUSSIONS DES MÉCANISMES SUR LA COMPOSITION DE LA CLASSE

ANNEXE LXIX

Primaire - Mécanisme préventif sur la composition de la classe			
Établissement	**Niveau**	**Nombre de groupes**	**Montant distribué**
005 – Bois-Franc-Aquarelle	Prim. 6	4	120 000$
008 – Enfant-Soleil	Prim. 6	3	90 000$
014 – Laurentide	Prim. 6	2,5	75 000$
019 – de la Mosaïque	Prim. 5	1,5	45 000$
100 – Chanoine-Joseph-Théorêt	Prim. 6	1,5	45 000$
102 – du Grand-Héron	Prim. 6	1	30 000$
103 – Henri-Forest	Prim. 6	2	60 000$
105 – Jardin-des-Saints-Anges	Prim. 3	1,5	45 000$
105 – Jardin-des-Saints-Anges	Prim. 4	1,5	45 000$
106 – Laurendeau-Dunton	Prim. 6	2	60 000$
107 – Pierre-Rémy	Prim. 6	1,5	45 000$
112 – Notre-Dame-de-Lourdes	Prim. 6	1,5	45 000$
113 – Notre-Dame-des-Rapides	Prim. 6	2	60 000$
114 – Notre-Dame-des-Sept-Douleurs	Prim. 5	2	60 000$
115 – Paul-Jarry	Prim. 6	3	90 000$
116 – Philippe-Morin	Prim. 6	2	60 000$
117 – Sainte-Catherine-Labouré	Prim. 4	2	60 000$
119 – Terre-des-Jeunes	Prim. 3	3	90 000$
120 – Très-Saint-Sacrement	Prim. 6	2	60 000$
124 – des Coquelicots	Prim. 5	2	60 000$
131 – du Petit-Collège	Prim. 5	3	90 000$
203 – Gentilly	Prim. 4	3,5	105 000$
206 – Jacques-Bizard	Prim. 5	2	60 000$
208 – Jonathan-Wilson	Prim. 6	3	90 000$
209 – Joseph-Henrico	Prim. 5	1	30 000$
209 – Joseph-Henrico	Prim. 6	1	30 000$
212 – Murielle-Dumont	Prim. 4	3,5	105 000$
212 – Murielle-Dumont	Prim. 6	4	120 000$
217 – Saint-Gérard	Prim. 6	2	60 000$

LES RÉPERCUSSIONS DES MÉCANISMES SUR LA COMPOSITION DE LA CLASSE

ANNEXE LXIX

Primaire - Mécanisme préventif sur la composition de la classe			
Établissement	**Niveau**	**Nombre de groupes**	**Montant distribué**
218 – Saint-Louis	Prim. 6	2,5	75 000$
219 – Saint-Luc	Prim. 5	2	60 000$
221 – Sainte-Geneviève Ouest	Prim. 6	2,5	75 000$
224 – du Bois-de-Liesse	Prim. 5	2,5	75 000$
226 – de l'Odyssée	Prim. 4	2	60 000$

ANNEXE LXX

Secondaire - Mécanisme préventif sur la composition de la classe				
Établissement	**Défi cohorte**	**Niveau**	**Nombre de groupes**	**Montant**
236 – École secondaire des Sources	55%	Sec. 2	9	315 000$
138 – Cavelier-De LaSalle	54%	Sec. 2	9	315 000$
243 – Saint-Georges	42%	Sec. 3	4	120 000$
041 – Saint-Laurent	41%	Sec. 2	15	450 000$
139 – Dalbé-Viau	39%	Sec. 1	7	210 000$
144 – Nouvelle école secondaire LaSalle	38%	Sec. 2	5	150 000$





LES BIAIS INCONSCIENTS ET LEURS CONSÉQUENCES

Par Sarah Brabant
Conseillère aux communications

Que sont les biais inconscients ?

Les biais inconscients ou implicites sont des raccourcis mentaux que notre cerveau emprunte pour former rapidement une opinion sur une personne ou sur une situation, à partir d'informations partielles ou de généralisation. Ces biais découlent de notre éducation, de notre culture et de notre conditionnement social. Lorsqu'ils passent inaperçus, ils peuvent conduire à un traitement injuste d'individus ou de groupes au travail, impactant négativement les relations professionnelles.

Les préjugés inconscients sont souvent influencés par les normes sociales et nos expériences personnelles, ce qui peut engendrer des comportements discriminatoires basés sur le sexe, l'origine ethnique, l'âge ou l'apparence, créant ainsi des inégalités. Ces biais involontaires affectent les décisions et les opinions des individus sur le lieu de travail, touchant particulièrement des aspects comme la race, l'identité de genre, l'âge, l'affiliation religieuse ou l'orientation sexuelle. Nous avons tous des biais inconscients qui altèrent notre jugement.

Les types de biais

Il existe une grande variété de biais. Voici les principaux :

De halo : se faire une opinion de quelqu'un ou de quelque chose seulement à partir de la première impression. Ex. : présumer qu'une personne qui porte un jeans est étudiante ou croire qu'une autre, vêtue d'un habit, travaille à coup sûr comme enseignante ou gestionnaire.

De confirmation : retenir les informations qui appuient notre idée, sans tenir compte de celles qui la contredisent. Ex. : conserver uniquement les indications qui soutiennent nos hypothèses ou convictions.

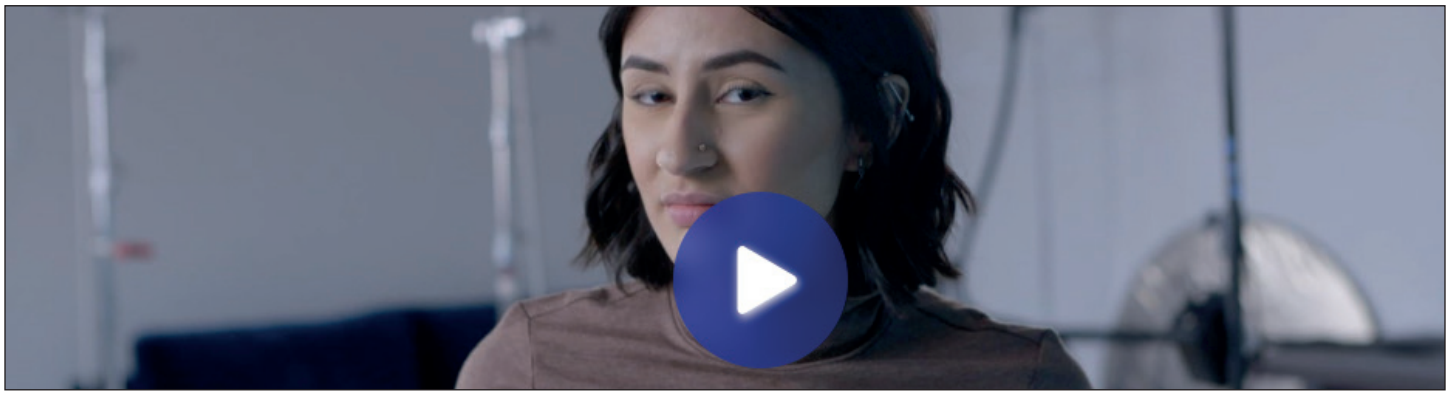
D'ancrage : maintenir sa position ou son idée et ne s'en tenir qu'à elle, malgré une évolution de la situation et des informations. Ex. : poursuivre des recherches en dépit de résultats incertains parce qu'on a déjà trop investi dans ce projet pour le finir sans conclusion probante.



Pourquoi est-ce important ?

Les biais inconscients influencent nos pensées et nos actions au travail sans que nous nous en rendions compte, ce qui façonne nos perceptions et peut entrainer des conséquences à long terme. La prise de conscience de ces biais est le premier pas pour les combattre.

LES BIAIS INCONSCIENTS ET LEURS CONSÉQUENCES



Dans cette vidéo, Maïtée Labrecque-Saganash définit le biais inconscient : une opinion erronée que l'on se forge d'une personne en fonction de caractéristiques faciles à observer.

Stratégies pour réduire les biais inconscients

Pour contrer ces biais, ralentir notre prise de décision et remettre nos perceptions en question deviennent cruciaux. Voici quelques approches :

- Admettre que chacun de nous a des biais et que notre jugement peut être faillible;
- Se renseigner sur les biais pour apprendre à les reconnaitre;
- Prendre le temps d'évaluer si un biais affecte nos décisions;
- Vérifier les informations et échanger avec d'autres pour élargir notre point de vue;
- Remettre en question nos décisions et observer nos propres comportements;
- Encourager une ouverture d'esprit et la diversité des opinions.

Comment cela peut-il nuire dans le milieu de l'enseignement?

En enseignement, les biais inconscients peuvent toucher les attentes et la façon de traiter les élèves, influençant ainsi leur performance, leur motivation et leur parcours scolaire de manière injuste. Les biais cognitifs peuvent avoir un impact significatif sur les interactions entre collègues enseignants, affectant la collaboration, la communication et la prise de décision dans le milieu éducatif.

Le SEOM est soucieux d'améliorer les conditions de travail de la profession enseignante. Nous sommes concernés par les enjeux sociaux et voulons donner à chaque membre sa place et son rôle à jouer. C'est dans cette vision que nous avons mis sur pied notre énoncé de principes du vivre ensemble. Ce sujet vous intéresse? Nous vous recommandons de consulter le site web de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Rédaction : Sophie Milot, Simon-Pierre Hébert, Simon Séguin, Steeve Pinsonneault et Sarah Brabant
Édition : Sarah Brabant
Révision linguistique et mise en page : Julie Denis
Le *Syndicalement vôtre* est une publication numérique diffusée par courriel aux membres du SEOM.
La reproduction et la rediffusion du *Syndicalement vôtre* sont encouragées avec la mention de la source.
Une production du Service des communications du SEOM | 27 septembre 2024

Syndicat de l'Enseignement de l'Ouest de Montréal
4792, boulevard Saint-Charles
Pierrefonds (Québec) H9H 3C9
Tél. : 514 637-3548 Fax : 514 637-0000
www.seom.qc.ca | webinfo@seom.qc.ca

Syndicat de l'Enseignement de l'Ouest de Montréal