20 DÉCEMBRE 2024 | Volume 32 N° 5

Syndicalement vôtre

Syndicat de l'Enseignement de l'Ouest de Montréal

Du doux pour terminer cette année 2024

GRATITUDE ET SOUHAITS POUR 2025



Par Sophie Milot, présidente

Celles et ceux qui suivent l'actualité politique et éducative savent que 2024 a été difficile sur beaucoup de plans. Mon rôle syndical m'amène souvent à vous partager des analyses, des pistes de réflexion et de solutions, tout en sensibilisant les membres aux enjeux des autres membres de la communauté scolaire. Cette solidarité est au cœur de notre mission politique.

Mais en cette fin de 2024, j'ai envie de mettre en lumière les bons coups de gens qui, chaque jour, s'engagent dans ce mouvement syndical avec passion et dévouement pour soutenir les enseignantes, les enseignants, le milieu éducatif et les élèves.



D'abord, je prends le temps de souligner la participation des membres aux différentes instances, formations et évènements syndicaux. Certes, la dernière négociation nationale a été ardue et a laissé à plusieurs personnes un goût amer de la structure politique et syndicale. Cependant, elle aura permis

LES BUREAUX DU SEOM SERONT FERMÉS DU 20 DÉCEMBRE AU 3 JANVIER. JOYEUSES FÊTES À TOUTES ET TOUS!

de comprendre davantage le rôle et les limites du travail syndical, nos droits et nos devoirs en tant que personne enseignante, les cadres juridiques de notre profession et plus encore.

Participer aux instances ne se résume pas qu'à la prise de décisions. Prendre part aux instances, aux évènements et aux formations permet aussi de mieux saisir ce qui mène à ces décisions et de développer un regard critique envers les discours parfois polarisés des médias. Merci pour votre engagement actif et merci également à celles et ceux qui ont déjà posé leur candidature en vue des travaux du XII[e] Congrès de la FAE qui se tiendra à la fin du mois de juin 2025.

Ensuite, j'aimerais reconnaitre l'implication de vos équipes syndicales d'établissements qui effectuent un travail immense au quotidien. Que ce soit en assistant à des rencontres d'informations hors de leur horaire de travail habituel, en préparant des plans de suppléance pour les libérations syndicales, en menant des consultations ou en collaborant avec la direction en amont ou en réaction à des décisions pour s'assurer d'un climat de travail sain, en vous référant aux bonnes ressources lorsque vous avez des questions, ces personnes démontrent une générosité inestimable. Bien que notre tâche et notre convention reconnaissent du temps pour siéger à certains comités, leur implication est généralement encore plus considérable que ce qui est balisé. En attendant que l'employeur reconnaisse dûment ce travail, un mot gentil laissé sur leur bureau ou une gratitude verbale en réunion pourrait leur faire bien plaisir. On sous-estime souvent le bonheur des petites choses!

Ainsi, j'ai de belles pensées pour les membres du Conseil d'administration qui ont la cause enseignante à cœur. Votre implication va bien au-delà d'une rencontre mensuelle en ajout à votre tâche enseignante : présence aux instances locales et fédératives, comités, travaux préparatoires aux rencontres officielles, rencontres d'urgence, réseautage avec les équipes syndicales, et j'en passe! À mes collègues du Conseil exécutif, je ne m'étendrai pas sur les sacrifices que vous faites au quotidien au nom de vos convictions, mais votre dévouement ne peut passer sous silence.



Finalement, je tiens à exprimer mon immense reconnaissance au personnel qui forme la permanence du SEOM : nos personnes des équipes administratives, répondantes et conseillères. Que ce soit en répondant aux diverses questions des membres, en les accompagnant dans des situations difficiles, en les représentant auprès de l'employeur, en trouvant des façons d'optimiser nos services, en partageant des analyses pour permettre aux personnes élues de prendre les meilleures décisions possibles. Votre aide au quotidien est précieuse et indispensable pour le bien de notre organisation.

À chacune et à chacun d'entre vous, je vous souhaite de belles vacances, une fin d'année 2024 sereine. Que le monde soit un peu meilleur et plus doux en 2025.

SOUVENONS-NOUS DES VICTIMES ET AGISSONS CONTRE LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

Par le Comité du féminisme enseignant : Laurence Bergeron, Kim Desjardins, Laura Lemay, Cindy Magnan et Geneviève Rousseau

Il y a 35 ans, soit le 6 décembre 1989, 14 jeunes femmes ont perdu la vie dans une tragédie profondément marquée par la misogynie à Polytechnique Montréal. En 2024, 21 nouvelles victimes de féminicide au Québec viennent les rejoindre dans un bilan qui ne cesse de s'alourdir.

Depuis plusieurs années, le 6 décembre, 14 faisceaux illuminent le ciel montréalais pour commémorer ces 14 vies qui ont été prises, volées. Cette année, un 15e faisceau, dédié à toutes les victimes de féminicide, a été inauguré. Un rappel poignant que cette violence persiste et touche encore trop de femmes, simplement parce qu'elles sont femmes.

Des chiffres alarmants

Le saviez-vous? Selon les données de l'Observatoire canadien du féminicide pour la justice et la responsabilisation, 850 femmes et filles ont été assassinées violemment au Canada entre 2018 et 2022, dont 96 Québécoises. Comme le souligne l'autrice Catherine Ethier : «On nous tue désormais dans la plus grande banalité.»

Ces faisceaux lumineux ne rendent pas seulement hommage à ces femmes. Ils incarnent aussi une injonction à la réflexion collective. Pourquoi, encore aujourd'hui, des femmes meurent-elles simplement parce qu'elles sont nées femmes? En tant que société, il est impératif de s'interroger et d'agir.

«Cette violence contre les femmes est désormais semée quotidiennement à plein spray net dans nos médias, dans nos cours d'école et sur les apps de rencontre, et les femmes, toutes les femmes, sont en danger.» — Catherine Ethier

Le 6 décembre dernier, le Comité Mémoire, en collaboration avec la Ville de Montréal, a convié la population à un rassemblement sur le belvédère du Mont-Royal. À 17 h 10, heure où les premiers coups de feu ont été tirés il y a 35 ans, 15 faisceaux lumineux ont été allumés. Cette cérémonie empreinte d'émotion vise à garder vivante la mémoire des disparues, tout en dénonçant la persistance de la violence faite aux femmes.

Alors que le temps des Fêtes approche, certaines femmes traverseront des périodes difficiles. Si vous ou une personne de votre entourage vivez de la violence, sachez que des ressources existent pour vous aider :

Ressources pour les victimes de violence conjugale
Information générale :
info@maisons-femmes.qc.ca
514 878-9134, poste 1601

Pour toute demande d'aide, contactez SOS Violence conjugale, 24 heures sur 24/7 jours sur 7 au 1 800 363-9010.
Service confidentiel et gratuit.

La lumière de ces faisceaux nous rappelle qu'il reste tant à faire. À travers le souvenir des 14 victimes de Polytechnique Montréal et de toutes les autres femmes victimes de violence, il nous revient de nous assurer que plus aucune femme ne craindra pour sa vie.



Image : educaloi.qc.ca



Un pas vers un milieu de travail équitable

RECONNAITRE ET SURMONTER LES BIAIS INCONSCIENTS

Par Sarah Brabant, conseillère aux communications

À la suite d'une formation à laquelle les membres du personnel du SEOM ont assisté, cet article se veut un complément de celui publié dans le Syndicalement Vôtre de septembre au sujet des biais conscients et inconscients, ainsi que leur manifestation dans un contexte scolaire.

Les biais inconscients constituent des raccourcis mentaux que notre cerveau utilise pour simplifier et accélérer la prise de décision. Bien que ces mécanismes universels s'avèrent souvent nécessaires pour naviguer dans des situations complexes, ils peuvent aussi nous mener à des jugements erronés. Contrairement aux biais conscients, qui reflètent des préférences ou préjugés assumés et délibérés, les biais inconscients opèrent à un niveau automatique et subtil et influencent nos perceptions sans que nous en ayons conscience.

Comprendre les conséquences des biais inconscients est essentiel pour mettre en place des stratégies qui en réduiront l'impact et créeront un environnement d'apprentissage inclusif et équitable pour tous. C'est dans cet esprit que les membres du personnel du SEOM ont suivi une formation dédiée aux biais inconscients donnée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Cette initiative les a outillés afin de mieux reconnaitre, identifier et minimiser les effets des biais inconscients dans le cadre professionnel. L'objectif? Favoriser un environnement de travail où chacune et chacun contribue pleinement à combattre les biais qui peuvent mener à la discrimination, tout en renforçant la synergie et l'inclusion dans nos tâches respectives.

Voici des exemples de biais :

- Biais d'affinité : préférer collaborer ou interagir avec des gens qui partagent des similitudes avec soi (langue, origine, intérêts communs), ce qui exclut involontairement d'autres individus.
- Biais de confirmation : rechercher des informations qui corroborent une première impression, comme penser qu'une personne qui arrive en retard une fois est systématiquement désorganisée.
- Biais de genre : attribuer des compétences ou des traits à une personne en fonction de son sexe, par exemple croire que les hommes sont plus aptes à des postes de gestion et les femmes aux rôles de soutien.
- Biais de statut socio-économique : juger les capacités ou la fiabilité d'une personne selon son apparence, son lieu de résidence ou ses antécédents financiers.
- Biais d'ancrage : se laisser influencer par la première information reçue sur quelqu'un et conserver cette impression malgré des preuves contraires.
- Biais linguistique/culturel : supposer qu'une personne qui parle avec un accent ou utilise des expressions différentes est moins qualifiée ou moins professionnelle.


Image : spgq.qc.ca

Les biais inconscients peuvent entrainer :

- Des attentes inéquitables : fixer des objectifs plus ou moins ambitieux pour une personne en fonction de stéréotypes ou de perceptions initiales.

RECONNAITRE ET SURMONTER LES BIAIS INCONSCIENTS

- Un climat de travail subjectif : accorder davantage de soutien ou de reconnaissance à une personne au détriment d'une autre, engendrant un sentiment d'injustice.
- Une exclusion involontaire : ne pas impliquer certaines personnes dans des projets ou des discussions importantes en raison de préjugés inconscients.

En conclusion, nos expériences personnelles, notre culture et les stéréotypes véhiculés par la société façonnent les biais inconscients. En milieu scolaire, ils peuvent affecter nos perceptions et nos interactions avec les élèves, les collègues ou les familles, et renforcer parfois des inégalités de manière involontaire. Identifier ces biais constitue donc un premier pas essentiel pour favoriser un environnement plus équitable et inclusif.



JOYEUX NOËL ET BONNE ANNÉE!

Les membres du Conseil d'administration souhaitent à toutes et tous un Joyeux Noël et une Bonne Année 2025. Que ce temps des Fêtes soit rempli de moments précieux auprès des personnes qui vous sont chères et que la nouvelle année vous apporte santé, bonheur et sérénité.

Rédaction : Sophie Milot, Sarah Brabant et le Comité du féminisme enseignant

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. Pour s'inscrire à la liste d'envoi.

La reproduction et la rediffusion du *Syndicalement vôtre* sont autorisées avec la mention de la source.

Une production du Service des communications du SEOM | 20 décembre 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