

Violence, prévention et devoir d'agir en milieu scolaire

QUAND L'IMPENSABLE SE RAPPROCHE



Par Sophie Milot, présidente

11 septembre 2001. J'ai 15 ans. Je dine à la cafétéria de mon école secondaire dans l'est de Montréal. Comme à l'habitude, les élèves parlent fort, la radio étudiante joue à tue-tête et les discussions vont bon train. Puis les premières élèves qui étaient sorties sur l'heure du lunch viennent nous rejoindre et ébruitent la nouvelle. Nos voisins du Sud sont attaqués. Le mouvement de terreur et de panique commence à se répandre entre les tables et c'est le cœur qui bat la chamade que l'on prend le chemin de nos cours. C'est la première fois que je ressens l'impuissance d'un monde en dérive. J'ai peur. Pour la première fois, j'ai vraiment peur.



[Photo David Boily, La Presse](#)

DANS CE NUMÉRO

- 03** PRÉPARATION À LA RETRAITE
- 04** CONGÉ SANS TRAITEMENT : LA DATE LIMITE APPROCHE
- 05** MOBILISATION À TROIS-RIVIÈRES ET QUÉBEC
- 08** PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

SUITE DU MOT DE LA PRÉSIDENTE

[La fusillade](#) à l'université Virginia Tech de 2007 ravive cette crainte alors que durant mes études universitaires, les étudiantes et étudiants gardent le silence dans les corridors et les professeurs verrouillent les portes des salles de classe. Enfin diplômée et enseignante au primaire, la tuerie à l'école primaire Sandy Hook dans le Connecticut me fait réaliser que je devrais assumer un rôle important si une situation similaire se produisait à l'école où je travaille. Ponctuellement, les directions nous assignent des formations de sécurité pour nous outiller, pendant que l'on tente de ne pas trop y penser, en se rassurant et en se disant que c'est bien loin de chez nous. Puis, un drame sans mots vient toucher une petite communauté en [Colombie-Britannique](#), écartant le déni d'un coup.

En mémoire des victimes de la tragédie de Tumbler Ridge, nous exprimons notre profonde solidarité envers les familles, les proches et toute la communauté durement éprouvés. Que leur souvenir demeure vivant et que le soutien communautaire apporte réconfort et espoir en ces moments de deuil.

Si vous avez des inquiétudes concernant la sécurité dans votre établissement ou si vous vivez de la détresse psychologique, je vous recommande de consulter le [Guide santé et sécurité](#) du SEOM pour déterminer les meilleures ressources pour votre situation.

La FAE a déposé le 23 février, simultanément à d'autres organisations syndicales, une [demande de pourvoi en contrôle judiciaire](#) de la Loi 28 (loi visant l'amélioration de certaines lois du travail). Cette loi crée un régime de prévention en santé et sécurité du travail pour les secteurs de l'éducation et de la santé. Distinct et inférieur au régime général de prévention prévu à la *Loi sur la santé et sécurité du travail* et destiné à l'ensemble des

autres milieux de travail au Québec, ce régime impose des effets discriminatoires pour les travailleuses et travailleurs de ces secteurs à prédominance féminine. Les conditions de travail de plus en plus difficiles et les situations de violence décrites sans relâche par le personnel des établissements scolaires rendent encore plus inacceptable le fait que le gouvernement relègue notre milieu de travail à des mesures de prévention amoindries.



À l'approche de la journée internationale des droits des femmes qui se tient le 8 mars, il est bon de se rappeler que cette lutte n'est pas terminée. Je conclus en envoyant mes pensées positives aux familles de ces [six femmes](#) assassinées par leur partenaire depuis le début de l'année 2026 au Québec. C'est six de trop! [En espérant que c'était la dernière fois...](#)



La préparation à la retraite

LES ÉTAPES À FRANCHIR POUR CE JALON IMPORTANT

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

La retraite dans le milieu de l'éducation marque souvent la fin d'une carrière bien remplie. Voici les différentes étapes à suivre pour que cette transition s'opère de façon la plus harmonieuse possible!

90 jours avant votre retraite

Pour éviter une interruption entre le versement de votre salaire et la réception de vos rentes, Retraite Québec recommande d'entamer votre démarche au moins 90 jours avant votre départ. La future personne retraitée doit lui envoyer le [formulaire](#) prévu à cet effet, en ligne ou par la poste. Dans les faits, une personne qui voudrait prendre sa retraite à la fin de la présente année scolaire devrait transmettre son formulaire un peu avant le 1^{er} avril 2026. Elle doit aussi informer l'employeur de sa « démission-retraite » en remplissant ce [formulaire](#) en ligne. Notez que le CSSMB éprouve actuellement des difficultés techniques. Les formulaires ne sont disponibles qu'en présence sur le réseau du CSSMB ou via le VPN. Si la personne désire terminer l'année scolaire, elle devra inscrire le 30 juin comme dernier jour de travail payé. Cette décision est irrévocable.



Prolongation d'un contrat de retraite progressive

L'Entente nationale permet de prolonger un contrat de retraite progressive jusqu'à 7 ans. Pour ce faire, un représentant du secteur des retraites du CSSMB communiquera avec les enseignantes et les enseignants qui terminent leur contrat durant l'année pour connaître leur intention quant à une prolongation possible. Si vous désirez poursuivre votre carrière et que vous n'avez eu aucune nouvelle du secteur des retraites du CSSMB, n'hésitez pas à les contacter.

Que se passe-t-il par la suite?

L'enseignante ou l'enseignant recevra une confirmation d'acceptation de la demande de la part du Centre de services scolaire (CSS) et de Retraite Québec. Il est important de savoir que la personne devra entamer des démarches auprès de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ), car même si elle souscrit au régime d'assurance de l'[APRFAE](#), ce régime est complémentaire à celui de la RAMQ. La personne demanderesse devra aussi fournir au syndicat et au CSS une adresse personnelle de courriel active afin qu'ils puissent lui faire parvenir les formulaires T4 et Relevé 1.

Les membres peuvent communiquer avec l'employeur pour toute question relative à la retraite. Au moment d'écrire ces lignes, la personne désignée par l'employeur était [M^{me} Patricia Wehbe](#). La [personne répondante](#) de votre établissement peut vous aider en cas de difficultés. Finalement, l'Association des personnes retraitées de la FAE (APRFAE) met aussi des ressources à votre disposition, dont des séminaires de préparation à la retraite. Visitez le [site](#) de l'APRFAE pour vous inscrire aux séminaires ou pour lire leur trousse de préparation à la retraite. Consultez également la page [Retraite](#) du site web du SEOM.



Congé sans traitement

LA DATE LIMITE APPROCHE

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

La date du 15 mars arrive à grands pas. Cette date est l'échéance pour soumettre une demande de congé ou pour renouveler un congé sans traitement pour l'année scolaire 2026-2027, conformément à la clause [5-15.00](#) de l'Entente locale.

Deux types de congés sans traitement existent, soit le congé à temps plein et celui à temps partiel. Les motifs reconnus pour un congé à temps complet sont les suivants :

- Des études relatives à l'enseignement, à temps plein (20 crédits et plus) ou à temps partiel (15 crédits et plus)
- Un congé recommandé par un médecin;
- Une réflexion sur l'orientation professionnelle;
- La mutation de la conjointe ou du conjoint (à plus de 50 kilomètres du domicile);
- Un évènement familial tragique;
- La conciliation travail-famille ou une promotion.

Le congé à temps partiel est quant à lui accordé sous conditions. Si le nombre de demandes dépasse les quotas prévus à l'Entente locale, la direction doit les prioriser en fonction des trois motifs suivants :

- La conciliation travail-famille;
- La rotation pour favoriser les premières demandes;
- Les affaires personnelles.

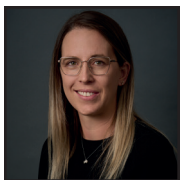
Si la direction vous refuse un congé sans traitement, le SEOM vous recommande de demander à la direction de motiver sa

décision et, dans un deuxième temps, de communiquer avec la personne répondante de son établissement.



Pour une demande de congé, il faut transmettre ce formulaire qui est disponible sur Clic. Notez que le CSSMB éprouve actuellement des difficultés techniques. De ce fait, le formulaire n'est accessible que par VPN ou encore sur le réseau de l'employeur.

L'Entente locale prévoit explicitement que de travailler dans un différent centre de services scolaire pour réfléchir sur l'orientation professionnelle ne constitue pas un motif valable de congé sans traitement. Dans tous les cas, le SEOM rappelle aussi qu'avec la clause [5-3.03](#) de l'Entente nationale, il est interdit de travailler dans une « autre institution d'enseignement » sans l'accord de son centre de services. Avec la nouvelle loi qui oblige les centres de services scolaires à se partager les dossiers disciplinaires, le CSSMB sera au courant de la démarche.



Mobilisation en marche

RETOUR SUR DEUX MOMENTS FORTS EN JANVIER ET EN FÉVRIER

Par Dominique Prenoveau
Vice-présidente à la vie syndicale

27 janvier 2026 à Trois-Rivières

Le SEOM se tenait [aux côtés de la FAE](#) lors du caucus de présession de la CAQ. Cette action visait à dénoncer le projet de loi 3 qui nuira à l'attraction et la rétention du personnel enseignant et à la réussite des élèves. Par notre présence, nous avons réaffirmé que les véritables priorités doivent être l'éducation, la santé, le logement et les services publics. Le message était clair : nos conditions d'exercice sont indissociables de la qualité des services offerts aux élèves.

3 février 2026 à Québec

À l'occasion de la rentrée parlementaire, des membres du SEOM ont pris part à la délégation de la FAE à l'Assemblée nationale, [aux côtés de la présidente](#), M^{me} Mélanie Hubert. Des tracts ont été remis aux parlementaires afin de réclamer le rétablissement d'un véritable dialogue social et l'abandon des projets de loi qui fragilisent nos droits, dont le PL3.



MOBILISATION EN MARCHÉ



La mobilisation se poursuit

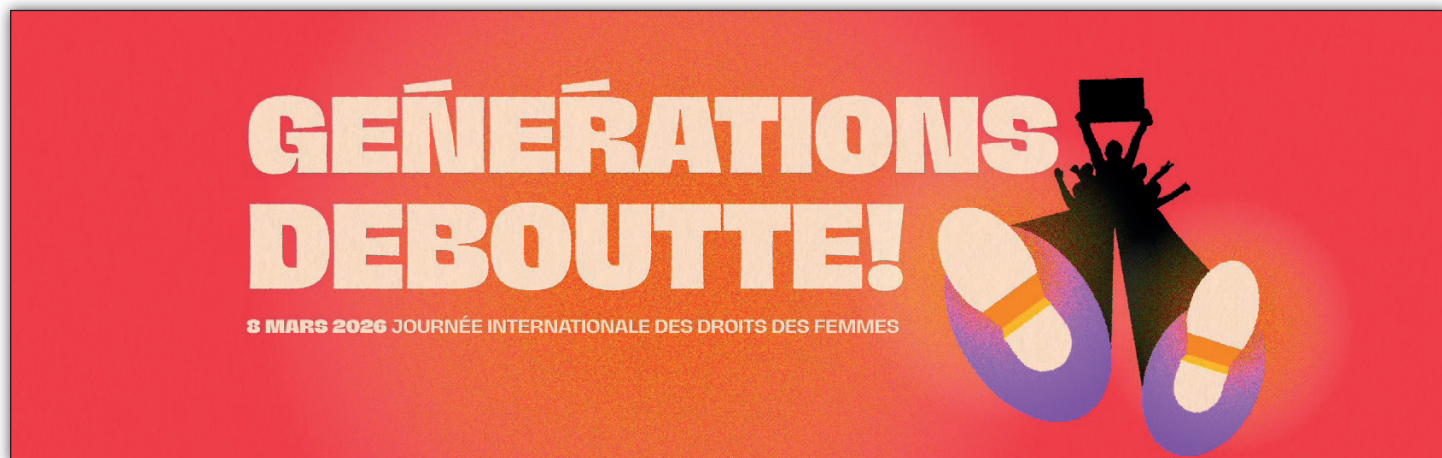
Vous souhaitez faire entendre votre voix, passer à l'action et contribuer concrètement aux luttes qui nous concernent toutes et tous? Nous désirons élargir notre carnet de membres prêts à s'impliquer dans différentes actions (manifestations, mobilisations locales ou nationales). Les prochains mois seront déterminants, notamment dans le contexte politique actuel. En vous inscrivant, vous serez informés en priorité des actions à venir, sans obligation de participation. Des libérations sont prévues lorsque les activités se tiennent sur les heures de travail, ainsi qu'un remboursement des frais de déplacement. Faites-nous parvenir vos coordonnées en remplissant le [formulaire](#).



GÉNÉRATIONS DEBOUTTE!

Par Dominique Prenoveau
Vice-présidente à la vie syndicale

Le thème *Généralisations deboutte!* proposé par le [Collectif 8 mars](#) réaffirme la continuité des luttes féministes depuis plus de cinquante ans. Inspiré du journal *Québécoises deboutte!*, il rappelle que se tenir «deboutte» signifie adopter une position politique ferme : refuser l'injustice, protéger les droits durement acquis et agir ensemble pour une société véritablement égalitaire.



Des échos clairs dans l'actualité québécoise

Au Québec, les débats récents sur la sécurité des femmes, les violences conjugales et la montée des discours misogynes démontrent que la lutte est loin d'être terminée. Les violences envers les femmes persistent et la pression constante sur les droits sociaux montre qu'aucun acquis n'est assuré. Le Collectif 8 mars insiste d'ailleurs sur la nécessité de refuser tout recul et de maintenir un engagement collectif fort.

Ce rappel s'avère essentiel dans un contexte où les discours haineux se multiplient, où la violence en ligne se banalise et où plusieurs groupes de femmes, notamment les plus marginalisées, sont de plus en plus vulnérabilisés.

Ces tensions idéologiques se manifestent avec une force particulière dans le milieu scolaire. La [recherche menée par Francis Dupuis-Déri](#), en collaboration avec la FAE, montre une hausse préoccupante des propos misogynes, mais aussi des attaques antiféministes, homophobes et transphobes dans les écoles primaires et secondaires du Québec. Les témoignages d'enseignantes et d'enseignants révèlent une présence accrue de paroles et de gestes haineux, désormais exprimés ouvertement et sans gêne, dans toutes les régions du Québec. Cette montée reflète la diffusion généralisée de discours de haine qui se normalisent dans l'espace public.

La FAE rappelle que ces attaques ont des impacts concrets et lourds : elles fragilisent le climat scolaire, accentuent la charge émotionnelle des enseignantes et enseignants et contribuent à dégrader les conditions de travail. Elles s'ajoutent à la [hausse documentée de la violence envers les profs](#), une réalité qui va des insultes aux agressions physiques, et qui entraîne stress, épuisement, détresse psychologique et départs anticipés de la profession.

Dans ce contexte, *Généralisations deboutte!* devient un message profondément actuel. Se tenir «deboutte», aujourd'hui, c'est reconnaître l'ampleur de la crise, refuser la banalisation de la violence envers les enseignantes et réaffirmer le droit fondamental de toutes les personnes du réseau scolaire à un environnement sécuritaire, inclusif et respectueux. C'est puiser dans la solidarité féministe, celle qui traverse les générations, pour s'opposer aux discours haineux et défendre sans compromis la dignité et l'intégrité des enseignantes qui portent l'école publique au quotidien.

En 2026, rester «deboutte» signifie clairement : aucun recul, aucune tolérance pour la violence, et toute la force de la solidarité pour protéger nos milieux de travail.



Prévention des risques psychosociaux au travail **ENCORE DU CHEMIN À FAIRE**

Par Kim Bouchard
Conseillère en santé et sécurité du travail



[Source de l'infographie](#)

Ces dernières années, force est de constater que les risques psychosociaux (RPS) se trouvent plus que jamais au cœur des préoccupations reliées à la santé et la sécurité au travail. À la CNESST, un rapport récent¹ démontre que les problématiques psychologiques en milieu de travail ont considérablement augmenté depuis 2020. Le même son de cloche résonne du côté des assureurs où, dans un article de La Presse, l'assureur Sun Life indiquait que «40% des demandes en invalidité étaient liées à la santé mentale en 2024»².

Pour des raisons évidentes d'explosion des coûts en indemnisation et en arrêts de travail prolongés, le gouvernement du Québec a renforcé les obligations des employeurs en matière de prévention en santé et sécurité du travail. Le 30 septembre 2021, l'adoption du projet de loi n° 59, [Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail](#), a marqué le début d'une première réforme d'envergure en santé et sécurité du travail depuis près de 35 ans.

Cette réforme a introduit explicitement la protection de l'intégrité psychologique des travailleuses et des travailleurs, au même titre que l'intégrité physique. Désormais, les employeurs ont l'obligation légale de prévenir les RPS, tout comme les risques physiques, chimiques, biologiques, ergonomiques et ceux pouvant compromettre la santé et la sécurité.

Selon la CNESST, les RPS comme le harcèlement au travail (psychologique, sexuel ou cyberharcèlement), la violence en milieu de travail (violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel) et l'exposition à un événement potentiellement traumatique

représentent des risques qui doivent être décelés, évalués et pris en charge par l'employeur³. Il s'avère essentiel que les travailleuses et travailleurs participent à l'identification de ces RPS en documentant les situations à l'aide des formulaires de déclaration d'accident du travail, de constat de situation à risque, de signalement d'intimidation et de violence ou de plainte en harcèlement. Ces outils permettent au SEOM d'intervenir auprès du CSSMB.

Par ailleurs, la [CNESST](#) invite les milieux de travail à demeurer vigilants en regard de certains facteurs organisationnels qui peuvent augmenter les RPS et entraîner des conséquences sur la santé physique et psychologique. On parle ici de la charge de travail excessive, d'une autonomie décisionnelle limitée, d'une reconnaissance au travail insuffisante, d'un soutien souvent inadéquat du supérieur ou des collègues, de la justice organisationnelle déficiente. Ces facteurs, lorsqu'ils s'accumulent ou perdurent, créent un environnement propice à l'épuisement, à la détresse psychologique et aux conflits.

Promouvoir une culture de bien-être, de respect, de communication ouverte et de prévention constitue une nécessité incontournable pour assurer un milieu de travail sain. En l'absence de mesures efficaces, les coûts humains explosent : absentéisme, roulement de personnel, surcharge pour les collègues, dégradation de l'ambiance de travail, augmentation des différends, baisse de qualité des services... Il ne faut pas attendre de tomber malade avant de demander de l'aide auprès de vos directions, vos collègues ou votre syndicat. Nous devons tous jouer un rôle crucial dans la [prévention des RPS](#).

1. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/statistiques-risques-psychosociaux-travail.pdf?cid=1737644807>

2. <https://www.lapresse.ca/affaires/conges-maladie-au-quebec/la-sante-mentale-premiere-cause-d-arret-de-travail/2026-02-13/conges-maladie/la-sante-mentale-a-pris-le-dessus.php>

3. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/sante-psychologique/risques-psychosociaux-liés-au-travail>



LE PAIEMENT DES DÉPASSEMENTS EST POUR BIENTÔT

Nathalie Bouchard, conseillère aux relations du travail

Les membres du SEOM dont un de leurs groupes dépasse le maximum d'élèves par classe prévu dans la convention collective seront heureux d'apprendre que le Centre de services scolaire effectuera le paiement de la compensation sur la paie de la mi-mars.

Ce versement comprend la période du début de l'année scolaire jusqu'au 31 janvier 2026. Un autre paiement du dépassement du maximum aura lieu vers la mi-juillet pour couvrir le reste de l'année scolaire.

La compensation pour le dépassement du maximum d'élèves par groupe se calcule selon le nombre d'élèves inscrits pour au moins la moitié des jours de classe d'un mois donné. Par ailleurs, la personne en suppléance occasionnelle n'a pas droit à cette compensation financière.

Les élèves HDAA intégrés peuvent générer, dans certaines conditions, une pondération à priori (c'est le cas des élèves TSA [50], TGC [14] et TRP [53]), selon la [clause 8-9.03](#) de la convention collective. Il est à noter que la pondération ne s'applique pas dans le cas des classes d'accueil.

Celles et ceux qui veulent vérifier s'ils répondent aux critères de dépassement du maximum d'élèves dans leur groupe peuvent consulter la [fiche syndicale](#) sur les règles de formation de groupes ou contacter la [personne répondante](#) de leur établissement.



Source : <https://www.lafae.qc.ca/surveillez-composition-de-classe>

Rédaction : Kim Bouchard, Nathalie Bouchard, Sarah Brabant, Simon-Pierre Hébert, Sophie Milot et Dominique Prenoveau

Édition : Sarah Brabant

Révision linguistique et mise en page : Julie Denis

Le Syndicalisme vôtre est une publication numérique diffusée par courriel aux membres du SEOM.

La reproduction et la rediffusion du Syndicalisme vôtre sont encouragées avec la mention de la source.

Une production du Service des communications du SEOM | 27 février 2026

**Syndicat de l'Enseignement
de l'Ouest de Montréal**

4792, boulevard Saint-Charles
Pierrefonds (Québec) H9H 3C9
Tél. : 514 637-3548

www.seom.qc.ca | webinfo@seom.qc.ca



Syndicat
de l'Enseignement
de l'Ouest
de Montréal