

N° 03  
VOL 28

ÉDITION  
FÉVRIER  
2026

ISSN 2816-248X (Imprimé)  
ISSN 2816-2498 (En ligne)

*mon*  
**BULLETIN**

ÉDITION SPÉCIALE

*La source d'information syndicale des membres du SERQ*

CHAQUE MATIN,  
**MÉLISSA  
A PEUR**

DE RETOURNER  
ENSEIGNER  
DANS SA CLASSE...

**LA VIOLENCE  
EN CLASSE,**

**C'PAS**

**NORMAL.**

**se  
RQ**  
Syndicat de  
l'enseignement  
de la région  
de Québec

## ÉQUIPE DU SERQ

David Baron

Conseiller syndical

Guillaume B.-Cleary

Conseiller SST

François Bernier

Présidence

Yvon Comtois

3<sup>e</sup> vice-présidence

Virginie Coulombe

Conseillère syndicale

M<sup>e</sup> Michael D'Amours

Conseiller syndical

Maude Delagrave

Conseillère syndicale

Debbie Denis

2<sup>e</sup> vice-présidence

Valérie Drapeau

1<sup>re</sup> vice-présidence

Johanne Dumont

Adjointe administrative

Marielle Fournier

Réceptionniste

Anne-Sophie Girard

Adjointe administrative

Claudia Lachance

Conseillère syndicale

Lucille Paradis

Technicienne à la comptabilité

Annick Poirier

Adjointe administrative

M<sup>e</sup> Nathalie Roberge

Directrice générale

M<sup>e</sup> Jonathan Rousseau

Conseiller syndical

Sébastien Roy

Technicien en arts graphiques

Iva Rudolf

Adjointe administrative

Marie-Pier St-Jean

Adjointe administrative

Johanne St-Pierre

Adjointe administrative

Frédéric Ste-Croix Lévesque

Conseiller syndical

Jonathan Vaillancourt

Conseiller syndical

N.B.: Certaines personnes membres de l'équipe sont actuellement absentes pour une durée indéterminée.

## CONNECTONS ENSEMBLE

### ADRESSE

9145, boulevard Mathieu  
Québec (Québec) G1G 6J9

### WEB

serq.qc.ca

### COURRIEL

serq@serq.qc.ca

### TÉLÉPHONE

418 622-8383

© Syndicat de l'enseignement de la région de Québec (SERQ), 2026.

Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction, par quelque procédé que ce soit, la traduction ou la diffusion de ce document, même partielles, sont interdites sans l'autorisation préalable du SERQ.

# Consultation de la FAE sur la violence

## Portrait de la situation au SERQ

**C'est pas moins de 470 personnes répondantes qui proviennent du SERQ, représentant ainsi 19 % du total des répondants à ce sondage, alors que le poids des membres du SERQ à la FAE est actuellement de 13,8 % des membres. Ce taux de participation est excellent et digne de mention.**

## MERCI À CELLES ET CEUX QUI Y ONT PARTICIPÉ!

- 94 % des personnes répondantes ont déclaré avoir été victimes d'actes de violence, toutes formes confondus
- 68 % des répondants rapportent avoir été victimes de violence physique
  - ▷ Au préscolaire: 96 %
  - ▷ Au primaire: 78 %
  - ▷ Chez les femmes, ça s'élève à 73 %

## Gestes de violence physique les plus rapportés

	SERQ	FAE
Être bousculé	82 %	79 %
Être frappé	75 %	69 %
Être blessé	66 %	59 %
Crachats	30 %	26 %

- 86 % des répondants rapportent avoir été victimes de violence psychologique ou verbale.

## Gestes de violence psychologique ou verbale les plus rapportés

	SERQ	FAE
Propos méprisants	80 %	80 %
Harcèlement	50 %	51 %
Intimidation	35 %	39 %
Menaces d'agression	33 %	25 %
Cyberviolence	12 %	12 %

## Intimidation

- **Au secondaire:**  
55 % des répondants rapportent avoir été victimes d'intimidation
- **À l'éducation des adultes (ÉDA):**  
59 % des répondants rapportent avoir été victimes d'intimidation
- 10 % des répondants rapportent avoir été victimes de violence à caractère sexuel.
  - ▷ Toutefois, au secondaire, à l'ÉDA et à la formation professionnelle, les pourcentages sont significativement plus élevés en proportion à 18 %, 17 %\* et 15 %\*.
- 18 % des répondants ne savent pas qu'il existe un formulaire de déclaration d'incident ou d'accident à remplir lorsqu'une personne est victime de violence au travail.
  - ▷ 58 % des répondants le considèrent facilement accessible...

\* Étant donné la petite taille de l'échantillon (moins de 30 répondants), ces résultats doivent être interprétés avec précaution.

## Répercussions sur la santé et la profession

	SERQ	FAE
Épuisement professionnel	30 %	36 %
Dépression	14 %	21 %
Arrêt de travail	20 %	25 %
Réflexion quant à la possibilité de quitter la profession	64 %	61 %

- Au SERQ, parmi les personnes répondantes qui ont vécu de la violence, c'est près de deux personnes sur trois qui ont affirmé mener une réflexion quant à la possibilité de quitter la profession. À l'heure où la pénurie d'enseignantes et d'enseignants ainsi que la désertion est au cœur des préoccupations, ces résultats sonnent l'alarme de l'urgence d'agir sur la violence.

# ASSEZ, C'EST ASSEZ!

FRANÇOIS BERNIER  
fbernier@serq.qc.ca

**Depuis quelques années, on assiste à une détérioration du climat dans nombre de classes. Lentement, mais sûrement, certains comportements, qui autrefois étaient marginaux et fermement sanctionnés font malheureusement partie du quotidien de plusieurs de nos collègues... ou même du vôtre !**

Bien que 100 % des profs souhaitent consacrer leur quotidien à enseigner, il est inacceptable que ça vienne avec des coups de pied, de poing ou de tête, des menaces, des insultes, des gestes déplacés, des morsures, des crachats et j'en passe !

En décembre dernier, la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) a diffusé les résultats de la consultation sur la violence vécue au travail qu'elle avait menée auprès des membres des syndicats affiliés. Les résultats sont catastrophiques : **90 % des personnes répondantes ont été victimes de violence**. Neuf sur dix. La violence psychologique et verbale touche 81 % des profs. La violence physique, 63 %. Et 11 % rapportent avoir subi de la violence à caractère sexuel. Ce ne sont pas des histoires anecdotiques. Ce sont des vies marquées.

Il peut être tentant d'associer cette violence au contexte social plus tendu dans lequel la société évolue : réseaux sociaux, contrecoup de la pandémie, augmentation du coût de la vie... On ne peut toutefois pas ignorer l'effet direct de choix politiques sur ce qui se vit dans les établissements scolaires : des coupures de millions de dollars dans les services publics, l'école à trois vitesses et la philosophie d'inclusion scolaire où on concentre des élèves avec de grands besoins entre quatre murs sans les services ni les ressources nécessaires...

À cela, on ne peut passer sous silence la triste banalisation de ces situations de violence par les directions d'établissement et les dirigeants... Sous le prétexte d'avoir l'obligation de scolariser les élèves (combinée aux effets de la pénurie de personnel qui limitent les modes de scolarisation alternatifs), l'employeur omet, volontairement ou non, son obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité physique et psychique de son personnel et d'assurer sa protection lors d'exposition à la violence sur les lieux du travail (*Loi sur la santé et sécurité au travail*, article 51). C'est inconcevable. Pour plusieurs, cette gestion de situation (ou non-gestion) devient une nouvelle source de violence !

Il est plus que temps que les dirigeants et les décideurs se mettent en action. Que ce soit avec la semaine de prévention

de la violence et de l'intimidation imposée en grande pompe l'hiver dernier, l'obligation du vouvoiement ou des lignes de communications pour les manchettes, force est de constater que ce n'est que de la poudre aux yeux.

Différents moyens existent déjà : déclaration des événements dangereux/déclaration d'accident-incident, code de vie et plan de lutte contre l'intimidation et la violence. Est-il possible de les appliquer ou d'en faciliter la déclaration ?

En marge de la sortie de la FAE, un plan d'action impliquant tous les acteurs a été adopté afin que diverses interventions soient posées, à tous les niveaux, afin que les situations de violence vécues par les profs soient prises au sérieux et que l'employeur respecte ses obligations.

Le SERQ intensifie ses actions localement. Un comité pour contrer la violence a été mis en place et un conseil des personnes déléguées y sera consacré le 17 mars prochain. Des actions encore plus concrètes se feront sentir au cours des prochains mois. Qu'il s'agisse des profs, des personnes déléguées, des représentants en santé et sécurité, des exécutifs syndicaux ou des personnes conseillères syndicales, tous ont un rôle à jouer.

**C'est en unissant nos efforts, tous ensemble, que nous pourrons faire respecter nos droits et travailler dans un milieu exempt de violence.**



À NE PAS  
MANQUER DANS  
CE NUMÉRO

- 2 Consultation de la FAE sur la violence
- 3 Mot du président : Assez, c'est assez!
- 4 Le violence au travail : reconnaître, intervenir, déclarer et prévenir
- 7 La retraite progressive : travailler moins sans être pénalisé à la retraite, c'est possible!
- 8 Maintenir notre cap!
- 9 Une période électorale s'annonce au SERQ
- 10 La démocratie syndicale, cela existe au SERQ!
- 11 À l'agenda du SERQ
- 11 Ton implication? C'est de la solidarité!
- 11 Adaptation scolaire



# La VIOLENCE

## au travail: reconnaître, intervenir, déclarer et prévenir

PAR

**VALÉRIE DRAPEAU**  
1<sup>re</sup> vice-présidente, SERQ  
vdrapeau@serq.qc.ca

**GUILAUME B.-CLEARY**  
Conseiller SST, SERQ  
gbergeron-cleary@serq.qc.ca

### La violence est définie dans la LIP comme :

« Toute manifestation de force, de forme verbale, écrite, physique, psychologique ou sexuelle, exercée intentionnellement contre une personne, ayant comme effet d'engendrer des sentiments de détresse, de la léser, de la blesser ou de l'opprimer en s'attaquant à son intégrité ou à son bien-être psychologique ou physique, à ses droits ou à ses biens. (article 13, 3<sup>e</sup> alinéa) »

Toute forme de violence doit être prise au sérieux, qu'elle soit intentionnelle ou non.

L'absence d'intention ne réduit pas les impacts du geste sur l'enseignant qui le subit.

En effet, en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), un employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité physique et psychique de la travailleuse et du travailleur et d'assurer sa protection lors d'exposition à la violence sur les lieux du travail. L'article 51 de la LSST indique que :

« L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur ».

Le SERQ rappelle que tout geste de violence commis à l'égard du personnel doit être déclaré, peu importe sa gravité, sa fréquence ou l'âge de l'élève qui l'a posé. La déclaration vise à protéger le personnel et à permettre la mise en place de mesures de prévention efficaces.

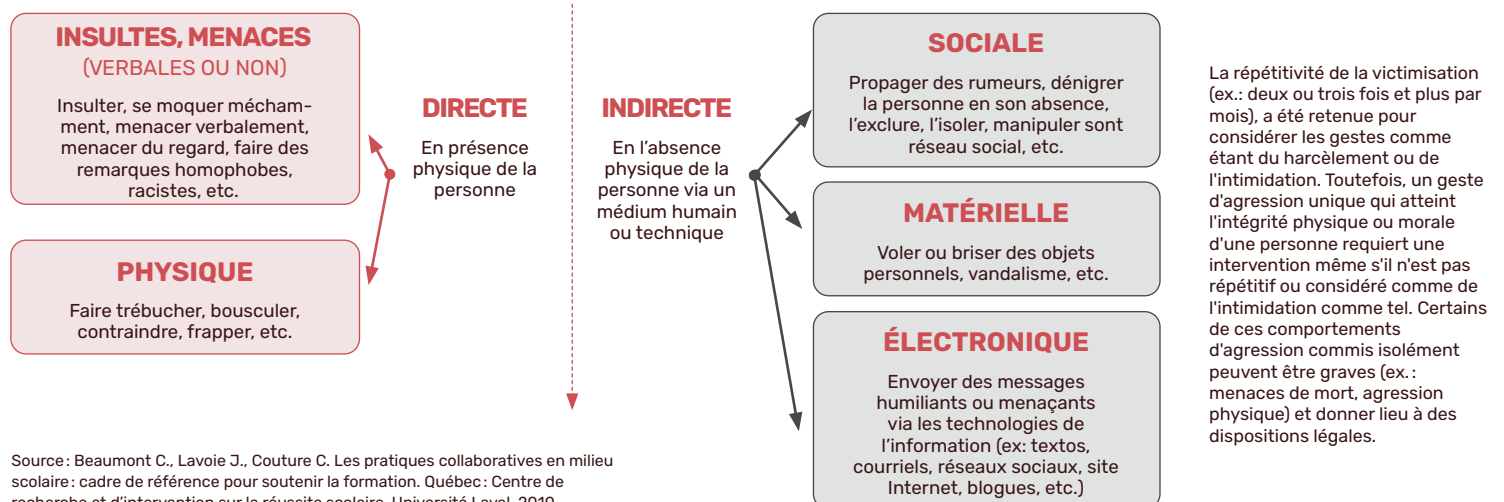
### Reconnaître une situation de violence en se posant les bonnes questions :

- Est-ce que je ressens une atteinte à l'intégrité (physique ou psychologique) ?
- Est-ce que je me sens menacé, humilié, blessé ou en détresse ?
- Est-ce un comportement inacceptable, même s'il est banalisé ?

**Si oui: c'est de la violence ou une incivilité à risque, qu'il faut déclarer.**

### Figure 1

Précisions sur les formes de violence selon le modèle testé de Beaumont et collaborateurs, 2024



Source : Beaumont C., Lavoie J., Couture C. Les pratiques collaboratives en milieu scolaire : cadre de référence pour soutenir la formation. Québec : Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire, Université Laval, 2010.

À la suite d'un évènement, un temps d'arrêt post-intervention peut être nécessaire afin de permettre à l'enseignant ou l'intervenant touché de récupérer et de diminuer les impacts immédiats de l'évènement.

### Déclarer et consigner l'évènement

Tout geste de violence doit faire l'objet d'une déclaration officielle auprès de la direction. Un rapport d'évènement doit être complété, même lorsque le geste semble mineur ou isolé.

Si une blessure physique ou psychologique est survenue et engendre une absence du travail, une déclaration à la CNESST peut être effectuée selon les procédures en vigueur.

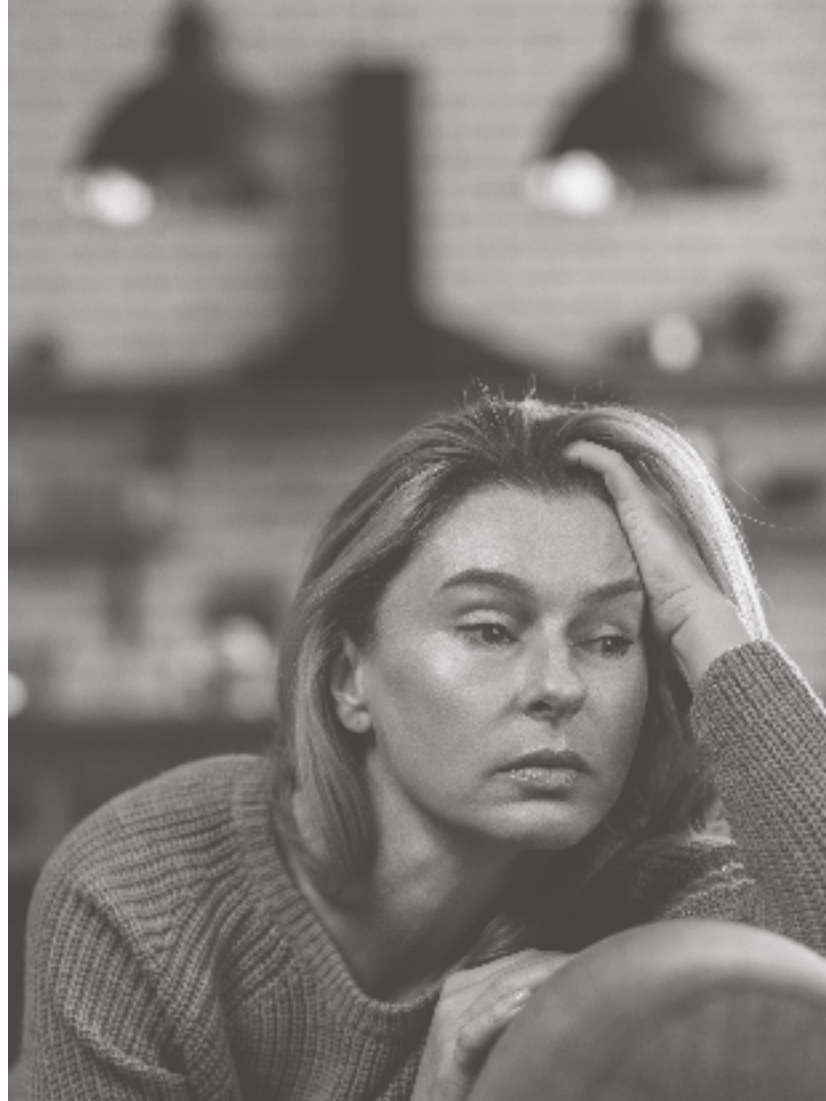
### Le rapport doit contenir une description factuelle et objective de l'évènement:

Qui	Personnes impliquées
Quand	Moment
Où	Endroit
Comment	Faits observables, objectifs
Quoi	Gestes précis (sans jugement)
Interventions réalisées	
Conséquences sur le travailleur	Physiques, psychologiques, matérielles

Il est recommandé de conserver une copie du rapport et de s'assurer qu'un suivi est effectué. Les RSS lors de leur visite de contrôle dans votre école pourront vous questionner sur la présence ou non de déclaration ainsi que sur les suites qu'auront eues ceux-ci.

À la suite d'une déclaration d'évènement, l'employeur afin de respecter son obligation de l'article 51.10 de la LSST, doit mettre en place une série de mesures qui permettra de prévenir les situations à risque:

- Soutenir la personne victime.
  - ▷ Il est essentiel de reconnaître que le geste posé est inacceptable et d'offrir un soutien adéquat à la personne touchée. L'écoute, la validation des perceptions et l'accès aux ressources de soutien, telles que le programme d'aide aux employés peut contribuer à réduire les impacts psychologiques de l'évènement. Dans certains cas, un ajustement temporaire des tâches ou de l'horaire peut être nécessaire afin de favoriser le rétablissement et de prévenir des conséquences à plus long terme.
- Analyser la situation après l'évènement.
  - ▷ Une analyse post-évènement doit être réalisée en collaboration avec la direction et en présence des autres intervenants autour de l'élève. Cette analyse vise à comprendre les circonstances ayant mené à la situation, à identifier les déclencheurs et à repérer les signaux précurseurs.



- ▷ L'analyse doit porter sur les faits et sur l'organisation du travail, notamment l'environnement, l'encadrement, les outils disponibles et les protocoles en place. Elle ne doit en aucun cas viser à blâmer les personnes impliquées.
- Intervenir auprès de l'élève ou de la personne ayant posé le geste.
  - ▷ Les conséquences appliquées doivent être cohérentes avec les règles du milieu (code de vie, plan de lutte contre la violence et l'intimidation) et les interventions éducatives prévues. Lorsque requis, les parents doivent être informés et impliqués dans le suivi.
- Ajuster les mesures de prévention qui pourraient engendrer différentes actions.
- Réviser le plan d'intervention de l'élève.
- Ajuster le plan de mesures de contrôle de l'élève et le plan des mesures de contrôle au niveau école si nécessaire.
- Réviser le plan de scolarisation adapté de l'élève au besoin ou en établir un, si la situation le requiert.
- Clarifier les rôles de chacun et accorder le temps requis pour l'appropriation des informations.

# Obligations de la direction et de l'employeur découlant de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*

## LSST 51:

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment:

1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont **équipés et aménagés** de façon à assurer la protection du travailleur;

3° s'assurer que l'**organisation du travail** et les **méthodes et techniques** utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

5° utiliser les méthodes et techniques visant à **identifier, contrôler et éliminer les risques** pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la **formation, l'entraînement et la supervision appropriée** afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;

16° **prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique**, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Pour répondre à ces obligations, la mobilisation des ressources est nécessaire et des suivis devront survenir. La prévention de la violence repose sur une bonne prise en charge de la situation. Les ressources professionnelles internes et externes doivent être mobilisées lorsque nécessaire. Des demandes d'ajout de services de soutien peuvent être adressées à la direction via le formulaire de demande de service et des formations ou accompagnements peuvent être proposées pour favoriser les pratiques sécuritaires.

On pourrait s'attendre à observer:

- Une vérification que les mesures sont appliquées;
- Une validation des mesures si la situation s'améliore et l'ajustement de celles-ci si nécessaire;
- Un maintien cohérent des interventions et de la communication.

## Qu'est-ce que je peux faire si les situations persistent malgré que plusieurs rapports d'incident aient été transmis à ma direction ?

Lorsque les gestes sont graves, répétitifs ou entraînent une atteinte importante à la santé ou à la sécurité, il peut être nécessaire d'envisager des démarches supplémentaires:

- Valider l'accès aux ressources de soutien et déposer le formulaire d'insatisfaction si la réponse de la direction reçue à la demande de service est absente ou inappropriée.
- Évaluer la pertinence d'une plainte en lien avec la politique de harcèlement du Centre de services scolaire.
- Consulter un professionnel de la santé en cas d'accident.
- Si une interruption du travail est requise, une déclaration de l'événement à la CNESST par une réclamation du travailleur devient nécessaire.
- Faire une déclaration à la police.
- Recourir au Programme d'aide aux employés (PAE).
- Contacter son représentant syndical de secteur pour évaluer la situation.
- Prévoir les circonstances pouvant engendrer l'exercice d'un droit de refus.
- Appeler le SERQ pour contester les conditions qui prévalent ou exercer un droit de refus

## FORMULAIRES DE DÉCLARATION d'incident/accident du travail

### CSSC

Déclaration d'une situation jugée à risque ou d'un événement accidentel au travail



### CSSPS

Nouvelle déclaration d'accident



# LA RETRAITE PROGRESSIVE

Travailler moins sans être pénalisé à la retraite, c'est possible!

PAR M<sup>F</sup> JONATHAN ROUSSEAU  
Conseiller syndical, SERQ (FP EDA - CSSPS)

**Le 31 mars 2026, soit la date butoir pour faire votre demande de retraite progressive pour l'année scolaire 2026-2027, approche à grands pas. Dans le présent article, vous trouverez ce que vous devez savoir avant de prendre cette décision et ce que vous devez faire pour l'obtenir.**

## À SAVOIR

### Pourquoi devrais-je demander une retraite progressive ?

La retraite progressive vous permet d'obtenir une réduction du temps de travail afin d'être entre 40 % et 99,99999 % de tâche en fin de carrière sans être pénalisé au niveau du RREGOP, tant au niveau du traitement admissible (5 meilleures années) que des années de service (admissibilité et calcul), le tout sans avoir à effectuer de rachat d'années de service au RREGOP.

Votre paie aux 2 semaines sera donc diminuée en fonction du pourcentage de tâche déterminé par rapport à une tâche à 100 %, mais votre cotisation au RREGOP sera la même que si vous aviez une tâche à 100 %. Assurez-vous donc que votre paie aux 2 semaines vous permette de faire face à vos obligations financières pendant votre retraite progressive.

De plus, il semblerait que des demandes de retraites progressives avec un pourcentage de tâche inférieur à 60 % soient refusées par le CSSC malgré un texte clair de la convention collective qui mentionne 40 %. Une contestation est en cours.

### Suis-je admissible à une retraite progressive ?

Pour être admissible à la retraite progressive, vous devez être admissible à une rente immédiate RREGOP à l'issue de la retraite progressive, ce qui commence généralement entre 48 et 50 ans pour une entente de retraite progressive qui est typiquement d'une durée de 5 ans, car la date la plus rapprochée à laquelle un

enseignant peut réclamer une rente immédiate RREGOP se situe généralement entre 53 et 55 ans. Vous pouvez contacter Retraite Québec au 418-643-4881 pour vérifier le moment exact.

### Combien de temps dure la retraite progressive ?

L'entente de retraite progressive est d'une durée maximale de 5 ans. Cependant, il y a possibilité, avec l'accord du CSS, de prolonger jusqu'à un maximum total de 7 ans.

Concernant l'entente initiale de retraite progressive, nous vous recommandons de prendre 5 ans pour éviter de signer de nouveau une entente de retraite progressive à chaque année et de s'exposer à un refus de prolongation du CSS l'année suivante.

Cependant, vous n'avez pas à travailler les 5 années. Cela étant dit, nous vous recommandons de ne pas quitter avant la fin d'une année scolaire complète au sens de la *Loi sur l'instruction publique*, soit du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin, afin de ne pas être pénalisé aux fins du RREGOP et de ne pas vous exposer à un remboursement de cotisation au CSS.

Finalement, même s'il est possible de prendre sa retraite avant l'expiration des 5 années et qu'au moins une année scolaire complète ait été accomplie, vous devez être admissible à une rente immédiate à ce moment-là, ce qui est généralement entre l'âge de 53 et 55 ans.

En d'autres mots, démissionner de votre emploi d'enseignant avant d'être admissible à une rente immédiate, soit généralement entre 53 et 55 ans, a des conséquences importantes sur la forme et la



valeur de ce que vous pourriez recevoir du RREGOP. Vous pouvez contacter **Retraite Québec** au **418 643-4881** pour en savoir plus.

Concernant la prolongation de la retraite progressive, vous pouvez l'obtenir jusqu'à une durée totale maximale de 7 ans par le biais d'une entente écrite avec le CSS conclue au moins 6 avant l'expiration de l'entente initiale. Vous pouvez placer un rappel à votre agenda électronique le 1<sup>er</sup> octobre de la dernière année de votre retraite progressive afin de vous laisser le temps de conclure cette entente. Demandez aux RH de votre CSS le formulaire approprié.

### Que se passe-t-il à la fin de la retraite progressive ?

À la fin de la retraite progressive, vous devez démissionner de l'emploi d'enseignant et prendre votre retraite.

Par conséquent, assurez-vous d'être prêt à démissionner et à prendre votre rente de retraite dans les 5 années scolaires qui suivent le dépôt de votre demande de retraite progressive. Veillez donc à ne pas la commencer trop tôt.

Certes, il est possible de mettre fin à l'entente de retraite progressive après au moins une année scolaire complète si le CSS est d'accord, mais il n'y a aucune garantie qu'il va accepter.

## Est-ce que la retraite progressive a un impact sur la compensation associée au dépassement de tâche ?

Il est généralement plus difficile d'obtenir et de se faire reconnaître des heures de dépassement de tâche lorsqu'une entente de retraite progressive a été conclue. Si vous appréciez faire du temps supplémentaire, c'est un élément à prendre en considération.

## À FAIRE

### MODALITÉS DE L'HORAIRE DE CONGÉ

Avant de déposer votre demande, nous vous invitons à discuter avec votre direction sur l'horaire de congé (ex. : jour/cycle ou bloc). L'horaire qui sera accepté va dépendre de votre réalité professionnelle et de votre direction. Vous êtes la personne la mieux placée pour argumenter avec votre direction quant au moment qui vous convient pour prendre congé. N'hésitez pas à négocier au meilleur de vos capacités.

### DEMANDE DE RETRAITE PROGRESSIVE

La demande de retraite progressive doit être déposée aux RH de votre CSS d'ici le 31 mars/avant le 1er avril pour l'année scolaire suivante, soit du 1er juillet au 30 juin au sens de la *Loi sur l'instruction publique*. Vous pouvez contacter les RH de votre CSS pour obtenir le formulaire approprié :

### Coordonnées des RH

#### CSSC

418 686-4040  
srh@cssc.gouv.qc.ca

#### CSSPS

418 666-4666, poste 4  
srh@cssps.gouv.qc.ca



### Modification du pourcentage de tâche pour les années subséquentes

Le pourcentage de tâche peut être modifié tant à la hausse qu'à la baisse pour les années subséquentes par le biais d'une demande effectuée à cet effet avant le 1<sup>er</sup> mai pour l'année scolaire suivante. Veuillez contacter les RH du CSS pour obtenir le formulaire approprié.

Pour plus d'informations sur la retraite progressive, nous vous invitons à consulter l'Entente nationale (art. 5-21.00, annexe XXXI et annexe LXI).



## MAINTENIR NOTRE CAP!

Des outils développés pour vous guider

PAR YVON COMTOIS  
3<sup>e</sup> vice-président, SERQ

À la suite de notre soirée d'information sur l'autonomie professionnelle et les CAP, qui a eu lieu le 25 novembre dernier, de nombreuses questions ont été soulevées en lien avec le fonctionnement des CAP, le respect de notre autonomie professionnelle et des encadrements légaux de notre profession.

Afin de répondre à ces questions et de guider vos décisions futures, nous avons créé deux fiches syndicales qui traitent de ces sujets. Celles-ci sont consultables en ligne, mais également sur votre babillard syndical.

### Répartition des pouvoirs du personnel selon la LIP



### L'autonomie professionnelle des enseignants



Nous tenons à vous rappeler que si vous vivez des problématiques dans vos milieux en lien avec le respect des encadrements légaux de votre profession et que vous avez besoin de davantage d'informations et/ou de support, n'hésitez pas à communiquer avec votre représentant de secteur.

# UNE PÉRIODE ÉLECTORALE S'ANNONCE AU SERQ

Un membre, un vote!

PAR DOMINIC GAGNON

Membre et président du comité d'élection

**Des élections approchent au SERQ ! Effectivement, comme à toutes les années, le mandat de certains postes au comité exécutif et au conseil d'administration vient à échéance et une élection aura lieu pour les pourvoir.**



Le conseil des personnes déléguées réuni le 10 février dernier, a d'ailleurs adopté de procéder à cette élection, par vote électronique, le 4 juin 2026.

Voici donc les postes dont le mandat sera expiré en juin 2026 et qui seront à combler. Plus d'informations vous seront transmises au cours des prochaines semaines quant au processus électoral qui suivra.

## ÉLECTIONS 2026

Représentation au conseil d'administration et au comité exécutif

NOM	POSTE	MANDAT
BERNIER, François	Président	2024 à 2027
<b>DRAPEAU, Valérie</b>	<b>1<sup>er</sup> vice-présidente</b>	<b>2023 à 2026</b> <b>Poste en élection</b>
DENIS, Debbie	2 <sup>e</sup> vice-présidente	2024 à 2027
<b>COMTOIS, Yvon</b>	<b>3<sup>e</sup> vice-président</b>	<b>2023 à 2026</b> <b>Poste en élection</b>
Thaïs Mirceta	Préscolaire et primaire CAP	2025 à 2027
<b>DESAUTELS, Félix</b>	<b>Préscolaire et primaire CAP</b>	<b>2024 à 2026</b> <b>Poste en élection</b>
GERMAIN, Karine	Secondaire CAP	2025 à 2027
<b>OUELLET, Martin</b>	<b>Secondaire CAP</b>	<b>2024 à 2026</b> <b>Poste en élection</b>
V.-AUDET, Jean-François	Préscolaire et primaire PS	2025 à 2027
<b>GIROUX, Isabelle</b>	<b>Préscolaire et primaire PS</b>	<b>2024 à 2026</b> <b>Poste en élection</b>
CÔTÉ, Joannie	Secondaire PS	2025 à 2027
<b>PAQUET, Pascal</b>	<b>Secondaire PS</b>	<b>2024 à 2026</b> <b>Poste en élection</b>
DESCHÊNES, Patrick	ÉDA - CAP et PS	2025 à 2027
<b>BARIBEAU, Yves</b>	<b>FP - CAP et PS</b>	<b>2024 à 2026</b> <b>Poste en élection</b>

À chaque année nous reprenons le bâton du pèlerin afin de vous encourager à participer à cet exercice démocratique fondamental faisant partie de nos valeurs syndicales.

Nous vous référons donc à notre site Internet (section Le syndicat/Notre équipe) afin de recueillir plus d'informations sur les diverses fonctions qui seront en élection, le tout afin de découvrir le rôle que ces représentants élus ont à jouer pour protéger chacun des droits des membres.

Rappelons-nous que le SERQ est un syndicat fondé par des membres, pour des membres au service de ses membres. C'est ainsi que sa structure syndicale a pris forme, menée à sa source, par une action collective et démocratique votée par ses membres.

Chacun de nous, membre ayant manifesté son souhait d'adhérer aux activités syndicales du SERQ, a un droit de vote. Ainsi, **un membre, un vote.**

Le SERQ a été bâti sur des valeurs fortes empreintes de fierté, d'humanité et de solidarité et c'est pourquoi sa vitalité et sa force sont maintenues au fil du temps.

Nous vous encourageons à vous impliquer syndicalement, laquelle implication débute par un vote, celui-là même qui mènera à vous représenter et à agir selon le mandat que vous leur désignez.

C'est pourquoi, nous vous suggérons de prendre connaissance du rôle que chacun d'eux aura à jouer afin de pouvoir choisir, éventuellement, la bonne personne pour vous y représenter.

Bonne élection !



# LA DÉMOCRATIE SYNDICALE

## Cela existe au SERQ !

**PAR DOMINIC GAGNON**  
Membre et président du comité  
d'élection

**Malgré le contexte antisyndical actuel qu'on observe dans certains projets de lois, et le désir d'abolir les contre-pouvoirs, la réalité syndicale existe bel et bien au SERQ et commence par chacun de vous. Vos idées, vos actions, votre vote !**

C'est pourquoi, qu'au comité d'élection, il nous apparaissait opportun de concrétiser les pratiques maintenues d'année en année, en règlement clair et transparent afin de maintenir un haut niveau de démocratie.

Ce règlement fut adopté lors de l'assemblée générale des membres tenue le 10 février dernier.

Ce règlement, a été écrit par les membres du comité d'élection puis confirmé par le comité des statuts afin de fournir des balises claires quant à l'application pratique des règles édictées dans les statuts du SERQ en matière d'élection.

Ces règles ne prévoyaient pas toutes les situations, et ainsi plusieurs pratiques ont été adoptées au fil du temps pour y pallier. Il était donc venu le moment de concrétiser en texte réglementaire ces pratiques afin de se doter d'une référence au texte qui serait adopté par nos membres.

Ce règlement encadrera donc les situations qui peuvent survenir conformément aux statuts.

Il fut rédigé à la suite de la cueillette d'informations et d'analyse des pratiques passées, et rassemblées en outre grâce au témoignage d'anciens présidents du comité d'élection.

Pour compléter notre analyse, nous avons aussi étudié les politiques et règlements adoptés par d'autres syndicats affiliés à la FAE.

Ces pratiques ainsi recensées par le comité d'élection 2023-2024 et 2024-2025, sont à la source de ce règlement.

Je profite de cette présentation pour remercier les membres du comité d'élection des 2 dernières années ainsi que les membres du comité des statuts qui ont contribué à ce chantier.

### Je remercie chaleureusement

#### Au sein du comité d'élection :

- Josée Gallant
- Thais Mirceta
- Charles Tremblay-Routhier
- Iléana Dogaru
- Sophie-Ann Mathieu
- Marie-Christine Michaud
- Martin Tremblay

#### Et au sein du comité des statuts :

- François Bernier
- Iléana Dogaru
- Samuel Fillion-Doiron
- Isabelle Giroux
- Chadd Letellier
- Mathieu Lemelin-Pouliot

Ces travaux ont aussi été supportés par Iva Rudolf et Karina Dupéré, toutes deux adjointes administratives agissant en soutien du comité d'élection et des statuts ainsi que Nathalie Roberge, directrice générale du SERQ.

Je vous laisse donc prendre connaissance du cadre réglementaire mis en place et adopté par les membres pour encadrer notre démocratie syndicale.



Ce sont ces règles qui nous permettront d'assurer le bon déroulement de notre élection le 4 juin prochain.

# À L'AGENDA DU SERQ

## CALENDRIER DES ACTIVITÉS À VENIR

### FÉVRIER

3	Conseil d'administration du SERQ
5	<b>5 @ 7 SERQ</b>
10	Conseil des personnes déléguées du SERQ
10	<b>Assemblée générale du SERQ</b>
16	Réunion extraordinaire du Conseil des personnes déléguées de CSSPS
17	Conseil des personnes déléguées du sous-secteur FP de CSSC Conseil des personnes déléguées du CSSC suivi d'un Conseil des personnes déléguées du sous-secteur Jeunes
23	Assemblée générale des membres du CSSPS
24	Conseil des personnes déléguées du sous-secteur ÉDA CSSC et CSSPS
25	Assemblée générale des membres du CSSC

### MARS

2 au 6	<b>Bonne semaine de relâche!</b>
10	Conseil d'administration du SERQ
13	Conseil des personnes déléguées du SERQ

## TON IMPLICATION? C'EST DE LA SOLIDARITÉ!

### La murale syndicale n'attend plus que vous !

Vous avez souvent l'occasion de vous retrouver dans votre établissement et de discuter de votre positionnement syndical et de ce qui vous tient à cœur.

Transmettez-nous une photo\* de vos rencontres, expression de la solidarité et de l'énergie qui vous habite, pour faire parler de vous et pour encourager vos collègues d'autres milieux à se retrouver aussi.

Cela fera boule de neige et **permettra de renforcer notre fierté et notre solidarité!**



Balayez ce code QR et partagez **ENSEMBLE** vos moments de solidarité!

\* Veuillez-vous assurer que toutes les personnes sur la photo soient confortables à ce que cette photo paraisse sur nos murs ou publications, à défaut, lui demander de se cacher le temps du cliché!

## ADAPTATION SCOLAIRE

### Restez à l'affût!

**Considérant l'ampleur de votre tâche, nous sommes à élaborer plusieurs guides d'adaptation scolaire, applicables selon le secteur préscolaire, primaire ou secondaire.**

Ce guide vous servira advenant l'occurrence de plusieurs situations que vous vivez au quotidien et vous accompagnera dans votre positionnement au sein de l'école. Plusieurs éléments seront abordés en passant par votre participation possible au CPE, à la demande de budget utile à vos services, ou encore lors d'incident de violence. Nous passerons en revue pour vous, les références et actions utiles dans la mise en œuvre de votre expertise.

Nous vous informerons dès que ces guides seront prêts!

**Restez à l'affût!**

Parce que chaque **QUESTION** mérite une **RÉPONSE.**

**se**  
**RQ** Syndicat de l'enseignement de la région de Québec  
serq.qc.ca/faq

NOS VALEURS PRENNENT VIE  
AU QUOTIDIEN  
QUAND ON SE TIENT...

## ENSEMBLE!



10 mars 2026

À FAIRE AUJOURD'HUI :

- Correction
- Préparer ma journée de mardi
- Planifier la sortie de jeudi
- Me tenir à une distance de 2 mètres de ...
- Éviter de me retourner coincé derrière le bureau
- Respirer et rester calme quand je vais encore me faire intimider par J

**LA VIOLENCE  
EN CLASSE.**

**C'PAS**

**NORMAL.**

**se  
RQ**

Syndicat de  
l'enseignement  
de la région  
de Québec