



## INVITATION



Les conseillères en relations de travail du Syndicat de Champlain vous invitent à une séance d'information générale sur les thèmes suivants : droits des personnes à statut précaire, listes de priorité d'emploi, évaluation, tâche, champs d'enseignement, types de contrats, salaire, droits sociaux, structure syndicale, etc.

**Le lundi 25 novembre 2024  
à 16 h 30**

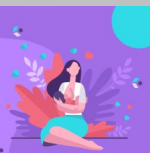
Au bureau du Syndicat,  
7500, Chemin de Chambly  
à Saint-Hubert

### Inscription obligatoire

Vous devez vous inscrire en utilisant le formulaire électronique prévu à cet effet sur le site Internet du Syndicat, dans l'onglet « [Inscriptions](#) ». Votre inscription nous permettra de vous faire parvenir la documentation nécessaire pour participer à la rencontre **quelques jours avant la formation**.

### Droits parentaux

RENCONTRE D'INFORMATION



Quand : Le 20 novembre à 16 h 30

Comment : Via Zoom

Pour qui : les récents ou les futurs parents qui se questionnent sur leurs droits selon la convention collective et sur le RQAP.

Mélanie Michaud, conseillère à la sécurité sociale à la CSQ, et Mathieu Rhéaume, conseiller à la sécurité sociale au Syndicat, seront les personnes-ressources lors de cette rencontre.

Inscription obligatoire sur notre [site Internet](#) pour recevoir le lien pour la réunion et la documentation pour référence.

## Nouveaux enseignants : Connaissez-vous le processus d'évaluation?

Je m'adresse ici aux nouveaux enseignants. Tout d'abord, enchanté et soyez les bienvenus parmi nous! Nous sommes déjà au début du mois de novembre. À ce moment de l'année, si vous êtes en poste depuis la rentrée et si vous possédez un contrat, vous devriez connaître le processus d'évaluation balisé par l'entente locale. En effet, votre direction a sûrement déjà organisé la première rencontre afin de vous expliquer les étapes de la démarche et de clarifier les attentes, les objectifs et les moyens.

Le processus d'évaluation s'adresse aux enseignants à temps partiel. La démarche d'évaluation doit permettre votre participation par de la rétroaction et des échanges sur vos forces et sur les éléments à améliorer. Elle fournit aussi, si vous en présentez le besoin, un soutien.

Pendant chacune de vos périodes d'évaluation, un membre de la direction doit faire une cueillette d'informations, vous rencontrer pour vous faire de la rétroaction (dont une évaluation de mi-période) et vous aviser des moyens à prendre parmi ceux mis à votre disposition pour vous aider. À la fin de chaque période d'évaluation, vous serez rencontré de nouveau par un membre de la direction afin de vous remettre un formulaire d'évaluation dûment rempli.

L'enseignante ou l'enseignant légalement qualifié nouvellement inscrit à la liste de priorité d'emploi, conformément à la clause 5-1.14.03, bénéficie d'une période d'évaluation de 180 jours travaillés. Évidemment, pour y arriver, plus d'une période d'évaluation peuvent se succéder.

Le cumul des jours pour fin d'évaluation se fait de la façon suivante :

1. à compter de la vingt et unième (21<sup>e</sup>) journée de toute période de remplacement au sens de la clause 6-7.03 D) qui s'étend sur une période continue d'au moins deux (2) mois;
2. toute période travaillée faite sous contrat;

3. les jours d'un congé de maternité prévu aux clauses 5-13.05, 5-13.13 et 5-13.14, inclus dans un contrat à temps partiel, à la leçon ou à compter de la vingt et unième (21<sup>e</sup>) journée d'une période de remplacement au sens de la clause 6-7.03 D).

### Recommandation au terme de la période d'évaluation de 180 jours

Au plus tard dix (10) jours ouvrables après le terme de la période d'évaluation de 180 jours, le Centre de services émet une recommandation aux fins d'admissibilité à un contrat à temps plein. Cette recommandation prend l'une ou l'autre des trois (3) formes suivantes :

1. Si la recommandation est positive, l'enseignante ou l'enseignant devient admissible à un contrat à temps plein.
2. Si la recommandation est positive, mais avec certaines réserves, il y a prolongation de la période d'évaluation d'un maximum de 90 jours. Le Centre de services informe l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat. Ce dernier peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception au Syndicat, faire les représentations auprès du CSS.
3. Si la recommandation est négative, le Centre de services en informe l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat. Ce dernier peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception au Syndicat, faire les représentations auprès du CSS. Si la décision est maintenue, le Centre de services motive par écrit sa décision.

Dans le cas des recommandations avec réserves ou négatives et à la suite des représentations faites par le Syndicat, si le Centre de services scolaire maintient sa décision, il justifiera par écrit ses motifs dans les 10 jours ouvrables suivants. N'hésitez pas à nous appeler pour plus d'information.

Je vous souhaite une bonne évaluation et surtout de vivre de beaux moments en classe avec vos élèves et vos collègues!

Mark Infante

ÉCRIRE DONNE DES AILES!

50 TEXTES publiés dans un recueil

5000 EXEMPLAIRES distribués partout au Québec

PARTICIPEZ AU CONCOURS

MANU MILITARI Parrain du concours

Concours destiné aux élèves de la formation générale des adultes

Syndicat de Champlain CSQA  
CSQ  
CSQ



# Quarante-huit (48) heures à l'avance

Saviez-vous que l'enseignante ou l'enseignant doit être avisé quarante-huit (48) heures à l'avance du contenu de l'ordre du jour et du lieu d'une rencontre collective ou d'une réunion pour rencontrer les parents?

En effet, on trouve dans l'entente locale, à l'article 8-7.10, le texte suivant :

## « RENCONTRES COLLECTIVES ET RÉUNIONS POUR RENCONTRER LES PARENTS

[Le Centre de services] ou la direction de l'école peut convoquer les enseignantes et enseignants pour toute rencontre collective durant l'année de travail de l'enseignante ou de l'enseignant, en tenant compte des dispositions suivantes:

- a) L'enseignante ou l'enseignant doit être avisé quarante-huit (48) heures à l'avance du contenu de l'ordre du jour et du lieu de la rencontre;
- b) l'enseignante ou l'enseignant est tenu d'assister à ces réunions à l'intérieur de la semaine régulière de travail; cependant, elle ou il n'est jamais tenu d'assister à des rencontres collectives tenues les samedis, dimanches et jours de fête;
- c) à l'extérieur de la semaine régulière de travail, l'enseignante ou l'enseignant ne peut être tenu d'assister pendant son année de travail à plus de :
  - 1) dix (10) rencontres collectives d'enseignantes et d'enseignants convoquées par [le Centre de services] ou la

direction de l'école. Ces réunions doivent se tenir immédiatement après la sortie de l'ensemble des élèves de l'école. Aux fins de l'application du présent sous-paragraphe, est considérée comme rencontre collective d'enseignantes et d'enseignants une telle rencontre d'un groupe défini d'enseignantes et d'enseignants tel que classe, cycle, discipline et école;

- 2) trois (3) réunions pour rencontrer les parents. Ces rencontres se tiennent normalement en soirée.

Cependant, la direction de l'école peut convenir avec les enseignantes et enseignants d'autres réunions pour rencontrer les parents sans tenir compte de l'horaire de la semaine de travail. Dans ce cas, l'enseignante ou l'enseignant est compensé par une réduction de sa semaine régulière de travail pour un temps égal à la durée d'une telle réunion. Cette compensation en temps est prise à un moment convenu entre la direction de l'école et l'enseignante ou l'enseignant. »

Enfin, il faut noter que le mot « convenir » se définit, en parlant de plusieurs personnes, par *se mettre d'accord sur quelque chose* (opinion, décision, etc.); plus précisément, dans le langage des conventions collectives, il signifie que les deux parties doivent absolument être d'accord pour qu'une décision s'applique.

Catherine Camerlain et  
Dominique Cournoyer,  
conseillères en relations de travail

## Conférence AGIR ENSEMBLE

La violence conjugale est un problème de société s'inscrivant dans des rapports historiques d'inégalités entre les femmes et les hommes. Elle touche une femme sur trois et pour plus de la moitié d'entre elles, cette violence se poursuit en milieu de travail. Au-delà des conséquences chez la victime, elle touchera aussi les collègues de travail.

Cet atelier de sensibilisation vise à approfondir les connaissances quant aux enjeux de la violence conjugale. De plus, il vous proposera des moyens d'agir afin de soutenir vos collègues dans cette situation tout en vous permettant de bien saisir les responsabilités de l'employeur.

**Le jeudi 28 novembre à 19 h, au bureau du Syndicat de Saint-Hubert.** Atelier offert gratuitement. Inscription obligatoire.



## Le plan d'intervention

Un plan d'intervention doit être établi par l'absence de la direction lors des rencontres concernant les plans d'intervention. Nous souhaitons rappeler que la convention collective nationale stipule à la clause 8-09.09 C) 1) que « l'équipe du plan d'intervention est composée des personnes suivantes : une représentante ou un représentant de la direction de l'école, l'enseignante ou l'enseignant ou les enseignantes ou enseignants concernés et les parents de l'élève ».

L'article 96.14 de la Loi sur l'instruction publique le confirme : « Le directeur de l'école, avec l'aide des parents d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, du personnel qui dispense des services à cet élève et de l'élève lui-même, à moins qu'il en soit incapable, établit un plan d'intervention adapté aux besoins de l'élève. »

Dans la convention collective nationale, il est indiqué à la clause 8-9.02 H) 1) : « Un plan d'intervention doit être établi pour tout élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage et peut également l'être pour tout élève à risque. L'enseignante ou l'enseignant doit participer à l'établissement du plan d'intervention. »

**Mais qu'en est-il de la présence de la direction?**

Dans plusieurs écoles du CSSP, les enseignantes et les enseignants ont été intrigués

par l'absence de la direction lors des rencontres concernant les plans d'intervention. Nous souhaitons rappeler que la convention collective nationale stipule à la clause 8-09.09 C) 1) que « l'équipe du plan d'intervention est composée des personnes suivantes : une représentante ou un représentant de la direction de l'école, l'enseignante ou l'enseignant ou les enseignantes ou enseignants concernés et les parents de l'élève ».

En tout temps, l'équipe du plan d'intervention peut s'adjoindre d'autres personnes-ressources, si nécessaire (clause 8-09.09 C) 4)), mais la présence de la direction d'établissement ou de son représentant est obligatoire. Seule une direction adjointe peut être considérée, au regard de la jurisprudence, comme étant une personne représentant la direction.

Vous avez des responsabilités, la direction aussi.

Catherine Camerlain et  
Dominique Cournoyer,  
conseillères en relations de travail



Info-enseignant  
tél. : 450-462-2581 / 1-800-361-5101  
télécop. : 450-462-4534

syndicatchamplain.com