



INVITATION

ENSEIGNANTS
À STATUT
PRÉCAIRE ET
STAGIAIRES
Rencontre d'information

Sébastien, le conseiller en relations de travail du Syndicat de Champlain, vous invite 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 28 avril 2025
à 17 h**

Au bureau du Syndicat

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 24 avril à 16 h 30 en mode virtuel

Vous serez bientôt parent? Vous avez des droits prévus dans votre convention collective (droits parentaux), dans le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ainsi que dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (retrait préventif).

Mélanie Michaud, conseillère en droits parentaux et RQAP à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), sera présente pour vous exposer les grandes lignes du RQAP et de votre convention collective et répondre à toutes vos questions.

[Inscrivez-vous](#) sur notre site Internet pour y participer et recevoir le lien pour la réunion.

Qu'en est-il... encore?

Dans *La Navette* du 5 décembre 2024, nous avons répondu à certaines rumeurs ou incompréhensions qui circulent dans les établissements du Centre de services scolaire de la Vallée-des-Tisserand (CSSVT). Toutefois, certaines informations inexactes se répandent toujours et plusieurs membres nous interpellent Sébastien et moi. Voici donc, une fois de plus, l'heure juste sur certains sujets.

ÉNONCÉ n°1 *C'est la direction qui décide unilatéralement de l'organisation des journées pédagogiques.*

FAUX : L'organisation des journées pédagogiques (l'horaire, le contenu, les dates des deux journées pédagogiques flottantes, etc.) est un objet de consultation mentionné dans l'Entente locale à la clause 4-3.03 A) 2). La direction doit donner un délai raisonnable pour que les enseignantes et les enseignants puissent formuler leurs propositions. Si la direction n'est pas en accord, elle doit expliquer son désaccord par écrit dans un délai raisonnable. Le refus par la direction de communiquer par écrit ses justifications entraîne la suspension de la décision. De plus, la direction ne peut pas toujours trancher et faire fi des propositions, et ce, pour l'ensemble des 20 journées pédagogiques. Sinon, la direction vous informe plutôt qu'elle vous consulte.

ÉNONCÉ n°2 : *Si je participe à une session de préparation à la retraite offerte par la CSQ, le remboursement des frais est puisé dans le budget de perfectionnement de mon établissement.*

FAUX : Dans le document du CSSVT [Règles et procédures de perfectionnement du personnel enseignant](#), il est clairement indiqué que les frais encourus sont remboursés par le budget centralisé et non par le budget décentralisé de chacun des établissements. Autrement dit, le remboursement de cette activité n'a pas à être autorisé par le comité de perfectionnement de votre école ou centre. Le formulaire se trouve en ligne dans l'Intranet du CSSVT. Vous devez joindre à votre demande de remboursement, les pièces justificatives (factures d'hébergement et de repas).

ÉNONCÉ n°3 : *Le comité EHDAA-école n'a pas besoin de se rencontrer durant l'année scolaire.*

FAUX : Ce comité est un lieu privilégié pour faire connaître vos besoins et il vise la participation des enseignantes et enseignants à l'organisation des services aux élèves à risque et aux élèves HDAA. Le comité a pour mandat de faire des recommandations à la direc-

tion de l'école sur tout aspect de l'organisation des services aux EHDAA. Ces recommandations portent notamment sur : les besoins de l'école en rapport avec ces élèves; l'organisation des services (modèles, critères d'utilisation et de distribution). Afin d'exercer pleinement son rôle, le comité doit avoir en main toutes les informations nécessaires, soit celles relatives aux ressources budgétaires allouées pour les élèves HDAA et il doit tenir des rencontres minimalement trois fois par année (non-conventionné). Les travaux du comité s'effectuent en privilégiant la recherche d'un consensus, c'est-à-dire l'accord de tous les membres du comité, y compris la direction. La direction d'une école ne peut se présenter au comité avec ses projets complètement ficelés et demander aux enseignantes et enseignants de donner leur accord. Aucune organisation des services ne peut être imposée.

ÉNONCÉ n°4 : *La direction peut retirer, à tout moment et unilatéralement, le code d'un élève.*

FAUX : Un élève identifié handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage le demeure tant que le comité prévu à la clause 8-9.07 (comité ad hoc) n'a pas eu l'occasion de donner son avis sur la révision de son état (Annexe 47/8-9.05 D)).

ÉNONCÉ n°5 : *La loi prescrit que la durée des périodes au primaire doit être obligatoirement de 60 minutes.*

FAUX : L'établissement et les modalités d'application de la grille-horaire sont des objets de consultation mentionnés dans l'Entente locale à la clause 4-3.03 A) 10). La direction doit consulter les enseignantes et les enseignants et leur donner un délai raisonnable pour qu'ils puissent formuler leurs propositions. Si la direction n'est pas en accord, elle doit expliquer son désaccord par écrit, dans un délai raisonnable. Le refus par la direction de communiquer par écrit ses justifications entraîne la suspension de la décision. Ne soyez pas inquiets, vous n'êtes surtout pas dans l'illégalité si vous proposez des périodes de 45 minutes ou si vous désirez passer de périodes de 60 minutes à des périodes de 45 minutes pour 2025-2026.

ÉNONCÉ n°6 : *Lorsque je remplis une déclaration d'accident ou d'incident (DAI) pour nommer une situation vécue au travail, cela est l'équivalent d'une plainte.*

FAUX : En remplissant une DAI, vous faites votre devoir de participation à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail

Suite au verso



Qu'en est-il.. encore? (suite)

et de maladies professionnelles sur les lieux du travail tel que prévu à l'article 49 de la LSST. Pour rappel, l'article 49 précise :

« Le travailleur doit :

1° Prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;

2° Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique;

3° Veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;

4° Se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;

5° Participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;

6° Collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements. »

ÉNONCÉ n°7 : J'ai l'obligation de participer à une communauté d'apprentissage professionnelle (CAP) dans mon école.

FAUX : Les CAP font partie des approches pédagogiques à la mode. À moins que ce soit clairement et textuellement inscrit dans le

projet éducatif de votre établissement, il n'y a pas d'obligation d'y participer. L'autonomie professionnelle du personnel enseignant devrait toujours être au cœur des réflexions et des pratiques dans les milieux. Tout comme les intérêts et les besoins des enseignantes et enseignants, identifiés par eux, devraient servir à déterminer les choix des thèmes et des modalités de fonctionnement d'une communauté. L'intention ne devrait pas être imposée par le Centre de services scolaire ou par la direction. Lorsqu'il arrive qu'une communauté dérive vers une forme de pression pédagogique pour « s'ouvrir » et « dépasser ses limites », le climat de travail et les relations dans l'école peuvent se détériorer. L'un des défis des communautés d'apprentissage est de demeurer en tout temps un lieu de réflexion critique libre et d'ouverture intellectuelle, et non pas d'être un canal pour promouvoir des modes trop souvent présentées comme des panacées aux problèmes du système scolaire. L'approche doit s'ancrer dans les motivations et les projets des individus. Enfin, si vous choisissez de tenter l'expérience, il vous faut donc être collectivement proactifs sur ces enjeux. La frontière est mince entre une formule pertinente et agréable, et un projet qui s'éloigne de notre réalité, de nos contraintes pragmatiques et de nos besoins.

Dominic Hébert, vice-président
dhebert@syndicatdechamplain.com

Dates importantes à venir

Réunion du conseil exécutif	20 mars 2025
Réunion du conseil général de la CSQ	19, 20 et 21 mars 2025
Assemblée des personnes déléguées	24 mars 2025
Réunion du conseil fédéral de la FSE	26, 27 et 28 mars 2025
Demande de congé sans solde	Date limite : 31 mars 2025
Demande de congé à traitement différé	
Demande de retraite progressive	
Demande de changement de champ d'enseignement	
Demande de changement d'école	Date limite : 7 mai 2025
Entrevue avec Gérard Racine	8 mai 2025
Grande fête : 25 années de service	30 mai 2025

Rémunération des remplacements : Principes et modalités

La jurisprudence encadre plusieurs principes relatifs à la rémunération des enseignants lors de remplacements. Il est essentiel de rappeler que lorsqu'un enseignant est absent (sortie scolaire, raisons personnelles, voyage, etc.) et qu'un collègue est sollicité pour le remplacer, ce dernier doit être rémunéré au taux de 1/1000 de son traitement, majoré de 33 % si applicable (conformément à la clause 8-6.02 C).

Ce principe s'applique également lorsque la classe initialement prévue est en sortie scolaire et que vous êtes appelé à remplacer un enseignant absent. Que vous ayez ou non une période prévue à l'horaire, l'employeur est tenu de vous rémunérer selon la clause 8-6.02 C.

De plus, lorsque la direction divise le groupe d'un enseignant absent entre plusieurs

collègues, l'accueil d'élèves provenant d'une autre classe est considéré comme un remplacement et doit être rémunéré selon les mêmes modalités.

Cette règle s'applique aussi aux périodes de surveillance : si un enseignant absent devait assurer une surveillance et qu'un collègue prend le relais, ce dernier doit recevoir la rémunération prévue, sans qu'il y ait échange de période.

Enfin, il est important de souligner qu'aucune compensation horaire ne peut être imposée à l'enseignant remplacé en cas de libération. Par ailleurs, le remplaçant perçoit le supplément prévu par la convention pour les minutes réellement travaillées.

Sébastien Campbell
scampbell@syndicatdechamplain.com

Régime d'assurance collective Alter Ego : Modification à la période de maintien des garanties

Attention : Depuis le 1^{er} mars 2025, la période de maintien des garanties prévue à l'assurance collective a été réduite, passant de 120 jours à 50 jours.

Qui est concerné?

Les enseignants engagés à contrat seulement qui détiennent un contrat, peu importe la durée ou le pourcentage de tâche.

À quel moment la période de maintien se déclenche-t-elle?

FIN DU CONTRAT OU RETOUR DE LA PERSONNE REMPLACÉE :	
Entre le 1 ^{er} sept. et le 30 avril	Entre le 1 ^{er} mai et le 31 août
Déclenchement du 50 jours dès la fin du contrat.	Maintien des protections jusqu'au 31 août; Déclenchement du 50 jours à compter du 1 ^{er} septembre.

À quoi sert le maintien des garanties?

À éviter les allers-retours entre le régime public (RAMQ) et le régime d'assurance collective Alter Ego (paperasse à remplir et délai), à **protéger** les personnes assurées qui terminent leur contrat (maintien des garanties pour 50 jours), à **maintenir** la protection d'assurance salaire de longue durée et à **poursuivre le remboursement** de certains médicaments non couverts par la RAMQ.

Pourquoi réduire la période de maintien des garanties?

Pour diminuer le montant de la facture à rembourser à Beneva pour toute personne qui demeure sans contrat après plus de 50 jours.

Des questions? Communiquez avec Sébastien Campbell, conseiller en relations de travail, à scampbell@syndicatdechamplain.com.