



PEVR - Avis écrit syndical

Le Syndicat, tout comme l'ensemble des employés de la Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands, a été invité à donner son avis sur le document de travail du Plan d'engagement vers la réussite éducative (PEVR). Ce que nous avons fait à deux reprises, soit le 27 octobre 2017 et le 23 février 2018.

La commission a déposé la version finale pour consultation le 27 mars 2018. Pour une troisième fois nous avons donné notre opinion.

Je vous livre un condensé d'éléments qui ont été mentionnés dans l'avis écrit syndical déposé le 10 mai 2018.

Sondages aux employés, aux parents et aux élèves

Au printemps 2017, nous avons indiqué à la commission que le personnel enseignant ne devait pas être dans l'obligation de faire compléter les sondages par leurs élèves en classe. Qui plus est, à la question #13 de ce même sondage, on demandait aux élèves d'évaluer les interventions des enseignants, la disponibilité des enseignants, l'évaluation du climat de classe et la quantité de travail à faire à la maison. Pour nous, que la commission se serve de la perception d'enfants afin d'établir un plan d'engagement vers la réussite est questionnable.

Points à signaler

Il faut rappeler que plusieurs recherches démontrent que l'école n'est pas l'unique responsable de la réussite. L'établissement n'exerce aucun contrôle sur plusieurs éléments déterminants de la réussite comme l'origine socioculturelle des élèves, le milieu socioéconomique ou encore la quantité et la qualité des ressources disponibles. Ces données ne sont pas toutes présentes dans le document.

Cibles

La commission indique des cibles chiffrées sans toutefois indiquer d'où on part, quel est le résultat actuel. Il est donc difficile de juger si ce qui est proposé comme cible est réaliste.

Ajoutons également qu'au cours des dernières années, la performance, la concurrence et les cibles à atteindre s'imposent en éducation au Québec. Cette vision de l'éducation déshumanise celle-ci et soumet les élèves et le personnel à une forte pression pour atteindre des résultats qui vont à l'encontre de la réussite éducative.

Nous croyons qu'il faut éviter

- De mettre de la pression sur le personnel enseignant pour qu'il modifie les notes des élèves à la hausse, de manière à atteindre les résultats statistiques souhaités.
- Augmenter le nombre d'examens exigés par les commissions scolaires, qui imposent des heures de

correction au-delà des 32 heures reconnues dans l'Entente nationale 2015-2020.

- Faire perdre aux élèves le sens de la réussite, qui permet le développement de leur plein potentiel et l'atteinte de leurs buts personnels, et non pas l'atteinte d'une cible chiffrée.
- Obliger l'utilisation d'approches éducatives et pédagogiques particulières, brimant ainsi l'autonomie professionnelle du personnel.
- Prioriser les besoins des entreprises au détriment de ceux des élèves dans un contexte d'adéquation formation-emploi.

Conditions d'exercice du personnel enseignant

Le PEVR ne peut régler à lui seul toutes les problématiques rattachées à la tâche des enseignantes et enseignants et à la composition de la classe.

L'alourdissement de la tâche du personnel enseignant a évidemment des conséquences sur les conditions d'exercice et directement sur les conditions d'apprentissage. La situation est de plus en plus alarmante et celle-ci a un impact direct sur la réussite des élèves, l'attraction et la rétention de personnel qualifié en enseignement.

Il est impératif de créer un climat propice aux apprentissages de tous les élèves, et ce sans égard à la performance. Il faut offrir aux élèves la possibilité de devenir des citoyennes et citoyens responsables et de développer leur vision du monde qui les entoure. Il est essentiel d'établir une relation de confiance avec les élèves pour les amener à atteindre leurs buts et de privilégier la collaboration de toutes et tous dans les établissements.

Nous proposons de privilégier des façons de faire qui situent l'école ou le centre et la réussite des élèves dans une vision plus humaine de l'éducation et de faire de la réussite une responsabilité partagée entre le personnel, les parents et la direction.

Adoption

Le PEVR de la commission a été adopté lors du conseil des commissaires le mardi 22 mai. La prochaine étape sera l'élaboration du projet éducatif dans chacun des établissements pour adoption au plus tard en juillet 2019.

*Dominic Hébert, vice-président
dhebert@syndicatdechamplain.com*

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE Élection

Le lundi 4 juin 2018, à 18 h 30

Bureau du syndicat (salle 201)
394, rue Dufferin, Valleyfield



Statuts précaires et droit à l'assurance

Il faut comprendre d'emblée qu'au Québec, il est obligatoire d'adhérer à une assurance maladie collective privée quand on y a accès. Il ne s'agit pas d'un choix personnel. Si on n'a pas accès à une telle assurance, on souscrit alors au Régime général d'assurance médicament (RGAM), l'assurance du gouvernement. Si on réclame par inadvertance un remboursement au RGAM alors qu'on a accès à une assurance collective privée, on devra éventuellement réclamer de l'assurance collective et rembourser le RGAM.

Là où ça se complique...

Quand, précisément, avons-nous accès à l'assurance collective (SSQ, pour ne pas la nommer)? La clause 5-10.01 nous apprend que « Est admissible aux régimes... complémentaires (d'assurance maladie), à compter de la date indiquée et jusqu'à la date de sa retraite, l'enseignante ou l'enseignant engagé à temps plein et l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel ». C'est donc

à compter de la date du début du contrat que commenceront la protection en assurance maladie et le prélèvement des primes.

Qu'arrive-t-il, si le contrat est octroyé tardivement comme c'est le cas quand la personne est non légalement qualifiée et qu'une tolérance d'engagement est nécessaire pour obtenir le contrat? Premièrement, la personne sera assurée à compter du début du contrat et l'employeur retiendra les primes d'assurance dues depuis cette date. Si la personne a vu des coûts de médicaments remboursés par le RGAM, il faudra procéder à des ajustements entre SSQ et le RGAM : rembourser le RGAM et percevoir les remboursements de SSQ. Aux dernières nouvelles, cela se faisait entre les deux organisations et ne causait pas de difficulté aux personnes. Par contre, le prélèvement des primes rétroactivement au début du contrat peut en embarrasser certaines... Mieux vaut prévoir.

Séance d'information Assurance-emploi et listes de priorité d'emploi

**Mercredi 13 juin, à 17 h 00
Bureau du Syndicat (salle 201)**

Mario Labbé, conseiller à la sécurité sociale à la CSQ vous présentera les éléments essentiels de la démarche en assurance-emploi. Un second volet de la rencontre portera sur les listes de priorité d'emploi.

Inscription obligatoire

Vous devez signifier votre intention de participer à la rencontre au plus tard le 8 juin en utilisant le formulaire électronique désigné sur le site internet du Syndicat à syndicatchamplain.com, en cliquant sur *Inscriptions*.

Nous devons avoir un minimum d'inscriptions pour que la séance d'information ait lieu.

2^e séance de mouvement volontaire et d'affectation (personnel enseignant à temps plein)

Le mercredi 27 juin, 16 h

**Centre administratif de
la Commission scolaire**

Salle « La Tisserande »

Date de fin de contrats à temps partiel et assurances

Dans les dispositions liant la CSQ et le gouvernement du Québec 2015-2020, quand un contrat couvre les 100 derniers jours de travail, il se termine obligatoirement à la fin du calendrier scolaire, cette année le 29 juin, que ce soit un contrat à temps partiel ou de remplacement. Par ailleurs, pour les autres enseignants du secteur des jeunes sous contrat, mais ne couvrant pas les 100 derniers jours, le dernier jour de travail sera entre le 25 et le 29 juin 2018. Notez cependant qu'un contrat de remplacement dépend toujours du retour de la personne remplacée.

D'autre part, la police d'assurance collective conclue avec SSQ prévoit que les enseignantes et enseignants terminant leur contrat au cours des mois de mai, juin, juillet et août voient leur protection maintenue **jusqu'au 31 août**.

Si, par la suite, vous n'avez pas de contrat en début d'année scolaire, la SSQ vous facturera une **prolongation obligatoire** du contrat d'assurance de 120 jours. Lors de cette prolongation, vous aurez le choix de maintenir votre protection actuelle (maladie et salaire) ou de la réduire au minimum soit le régime maladie 1. La SSQ vous enverra une facture à la maison. Toutefois, si vous ne conservez pas la protection d'**assurance salaire de longue durée** durant les 120 jours et qu'il survient une invalidité, cette invalidité ne sera pas reconnue par l'assureur.

Si vous avez un contrat en début d'année scolaire, la SSQ ne devrait pas vous envoyer une facture et les primes seront prises directement sur vos paies.

Sébastien Campbell, conseiller en relations de travail

