



**VOUS ENSEIGNEZ  
À LA FORMATION  
GÉNÉRALE DES  
ADULTES ?**



## Concours *Ma plus belle histoire*

Nous vous rappelons que vos élèves ont jusqu'au début décembre pour rédiger leur texte (de 500 à 1 000 mots).

Ensuite, l'inscription se fait en ligne en remplissant le formulaire sur la page du concours à l'adresse [fse.lacsq.org/mpbh/](https://fse.lacsq.org/mpbh/), au plus tard le 7 décembre. Le formulaire doit être dûment rempli par l'enseignante ou l'enseignant qui devra également joindre le fichier du texte de l'élève dans la même opération. Bonne chance à tous!

## Artiste recherché : couverture du planificateur

Nous faisons appel à vous, nos membres, pour illustrer la page couverture du prochain planificateur *L'Outil de travail quotidien*.

Nous attendons vos créations, peu importe leur format : photographie, peinture, aquarelle, gravure, etc. Soyez imaginatifs, il n'y a ni sujet ni thème imposé!

Vous avez jusqu'au 15 décembre à 16 h pour nous faire parvenir, par courriel, une photographie de bonne qualité de l'œuvre que vous souhaitez proposer pour l'édition 2024-2025 du planificateur. Écrivez à Jessica Carrière à l'adresse suivante : [jcarriere@syndicatdechamplain.com](mailto:jcarriere@syndicatdechamplain.com).

Le conseil d'administration fera un choix, lors de sa séance en décembre prochain, parmi les œuvres qui lui auront été soumises.



**Merci pour votre solidarité active**  
- lors des grèves du 21, 22 et 23 novembre !

## Le projet éducatif

Le 27 juin 2023, le conseil d'administration du Centre de services scolaire de la Vallée-des-Tisserands (CSSVT) adoptait le Plan d'engagement vers la réussite (PEVR) 2023-2027. Dans votre établissement, vous êtes probablement déjà en analyse et en rédaction d'un nouveau projet éducatif (PÉ).

### Le projet éducatif

Un comité de travail peut être mis sur pied pour prendre en charge l'élaboration du PÉ. Des membres enseignants doivent en faire partie. Du temps annualisé doit être reconnu dans la tâche et des libérations pourraient être offertes. Le PÉ devrait contenir différents éléments dont le contexte dans lequel évolue l'établissement et les principaux enjeux auxquels il est confronté, les orientations propres à l'établissement et les objectifs pour améliorer la réussite, l'obligation de cohérence avec le PEVR, les cibles visées au terme de la période couverte, les indicateurs utilisés pour mesurer l'atteinte des objectifs et des cibles et finalement, la périodicité de l'évaluation.

### L'analyse de la situation de l'école ou du centre

L'analyse est une opportunité de faire valoir le point de vue du personnel sur la réalité du milieu. Elle est l'ancrage du PÉ. Elle permet de déterminer des orientations et des objectifs pertinents ainsi que des cibles réalistes. L'analyse est la base sur laquelle s'élabore le PÉ et lorsqu'elle est bien documentée, elle permet d'identifier les bonnes priorités d'action. Elle peut tenir compte de la situation socioéconomique de l'établissement, des besoins des élèves, des caractéristiques de la communauté, etc.

La Loi sur l'instruction publique (LIP), aux articles 74, 96.13, 109 et 110.10), mentionne que le CÉ effectue l'analyse de la situation de l'école ou du centre. Celle-ci doit se faire en concertation avec les enseignantes et les enseignants et c'est la direction qui en assume la coordination.

### Les cibles visées

La tentation d'inscrire des cibles quantitatives sera grande. Cela peut transformer la nature même du PÉ. Cela risque d'en faire un outil de gestion dont la finalité devient l'atteinte de résultats statistiques plutôt qu'un outil de mobilisation des forces vives autour de la mission large de l'établissement. De plus, ceci risque d'orienter l'attention uniquement vers les dimensions quantifiables de la réussite. Ces cibles quantitatives risqueraient d'avoir un impact sur votre travail en mettant une pression accrue sur l'obtention de résultats académiques supérieurs, développeraient peut-être un climat de compétition malsain, causeraient possiblement des relations conflictuelles, etc. De plus, la tentation d'exercer des pressions sur le personnel pour que les cibles quantitatives soient atteintes peut être forte, surtout dans un contexte de manque de ressources pour soutenir la réussite des élèves. Les cibles doivent demeurer des guides, non pas devenir la finalité du PÉ.

Pour éviter les dérives, il faut se concerter entre collègues, présenter la position du personnel à la direction, demander d'inscrire un point à l'ordre du jour d'une séance du CÉ, expliquer les effets non souhaitables des cibles quantitatives et proposer des libellés de cibles qualitatives. Les représentants du personnel enseignant au CÉ peuvent voter contre la proposition si celle-ci contient des cibles quantitatives. Si la proposition est acceptée par le CÉ, il sera important d'énoncer la dissidence du personnel enseignant quant aux cibles chiffrées et de la faire inscrire au procès-verbal de la séance.

### Les moyens de mise en œuvre

La LIP (art. 96.15 et 110.12) indique que « c'est sur proposition des enseignants » que l'exercice doit débiter. Il revient au personnel de décider comment la proposition sera élaborée, qui sera responsable de la rédiger, etc. Le personnel a

Suite à la page 2



# Le projet éducatif (suite)

30 jours pour se concerter et soumettre une proposition à la direction à partir de la date à laquelle celle-ci en fait la demande (à moins qu'un délai plus long ait été accordé).

L'approbation de la proposition revient à la direction d'établissement. La direction peut l'approuver ou non. Elle ne peut pas modifier son contenu. Si elle l'approuve, celle-ci s'applique. Si elle ne l'approuve pas, elle doit transmettre les motifs de son refus et demander de fournir une nouvelle proposition. Un nouveau délai de 30 jours est octroyé.

Tel qu'indiqué dans l'Entente locale à la clause 4-3.03 B), l'assemblée générale ou le comité de participation participe à l'élaboration des propositions que soumettra la direction au sujet des moyens retenus pour atteindre les objectifs et les cibles visées par le PÉ. Je vous suggère de laisser des traces au procès-verbal de votre comité de participation, même si les discussions ont lieu en assemblée générale, car celui-ci est le seul procès-verbal officiel. C'est aussi dans celui-ci que la réponse de la direction devrait être consignée et les motifs de son refus advenant le cas.

## Des pistes d'action possibles

La concertation, en amont, entre les membres du personnel est essentielle afin de s'assurer que la proposition reflète une vision commune et fait consensus. La référence à des moyens très précis, qui limitent les droits et l'autonomie professionnelle du personnel, est à éviter (ex. : méthodes pédagogiques ou pratiques très précises). Les moyens proposés doivent tenir compte de la réalité de l'établissement. Accompagnez les moyens retenus de termes ouverts (ex. : entre autres, notamment, par exemple).

## Un atout essentiel

La concertation entre les membres du personnel est un atout pour augmenter le pouvoir collectif, identifier des enjeux communs, s'assurer que le projet éducatif reflète bien la réalité du milieu et s'assurer que les moyens retenus sont pertinents pour les élèves et pour le personnel.

Dominic Hébert, vice-président  
[dhebert@syndicatdechamplain.com](mailto:dhebert@syndicatdechamplain.com)

# L'invalidité des proches

L'assurance invalidité de courte durée (104 semaines et moins) est versée directement par l'employeur lorsqu'advient un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident. Cette protection émane de la convention collective nationale et permet à la personne malade ou accidentée de recevoir une partie de son salaire lors de la convalescence.

Si la maladie se prolonge, c'est alors l'assureur Beneva qui prend le relais en versant des prestations d'assurance salaire, et ce, jusqu'à 65 ans (certaines conditions s'appliquent).

Qu'en est-il lorsque la conjointe ou le conjoint ou l'enfant de l'enseignante ou de l'enseignant devient malade? L'assurance salaire de la convention et l'assurance salaire collective Beneva ne couvrent pas les enfants et les conjoints. Seule la condition de l'enseignante ou de l'enseignant peut déclencher la protection d'assurance salaire et cela doit être attesté par un billet médical et des suivis médicaux mensuels.

Cependant, si l'enseignante ou l'enseignant doit s'absenter pour prendre soin d'un proche, la convention locale le permet exceptionnellement en octroyant un congé sans solde.

Afin de pallier le manque à gagner, le gouvernement fédéral, par le biais de l'assurance-emploi, a mis à la disposition de tout travailleur qui en fait la demande et qui répond aux exigences, des programmes d'aide financière. Par l'entremise de l'assurance-emploi, vous pourriez recevoir une aide financière pouvant aller jusqu'à 55 % de votre rémunération, jusqu'à un maximum de 650 \$ par semaine. Ces prestations vous aideront à vous absenter du travail pour fournir des soins ou du soutien à une personne gravement malade ou blessée ou à quelqu'un qui a besoin de soins de fin de vie.

En tant que proche aidant, vous n'avez pas besoin d'être de la même famille que la personne à laquelle vous fournissez des

soins ou du soutien ou de vivre avec elle, mais elle doit vous considérer comme un membre de la famille.

## Les trois types de prestations pour proches aidants

Nom de la prestation	Nombre maximal de semaines payables	À qui vous fournissez des soins
Prestations pour proches aidants d'enfants	jusqu'à 35 semaines	Une personne gravement malade ou blessée de moins de 18 ans
Prestations pour proches aidants d'adultes	jusqu'à 15 semaines	Une personne gravement malade ou blessée de 18 ans ou plus
Prestations de compassion	jusqu'à 26 semaines	Une personne de tout âge ayant besoin de soins de fin de vie

Vous pouvez recevoir des prestations pendant les 52 semaines suivant la date à laquelle la personne a été reconnue gravement malade ou blessée ou nécessitant des soins de fin de vie par un médecin ou un infirmier praticien. Les semaines de prestations peuvent être partagées par des proches aidants admissibles en même temps ou l'un après l'autre. Pour des informations supplémentaires, vous pouvez appeler Service Canada ou consulter leur site [Internet](#).

Lors de ces événements malheureux, vous pouvez communiquer avec Sébastien Campbell au bureau du Syndicat afin de discuter des scénarios les plus appropriés à votre situation.

# Liste de rappel – Secteur formation professionnelle

Le CSSVT a publié la mise à jour de la liste de rappel dans les trois centres de formation professionnelle. Il revient à chaque enseignant à statut précaire de vérifier la date de son entrée sur la liste (début de la séquence de 216 heures) et de s'assurer de se trouver dans la bonne liste selon sa qualification (légalement qualifié ou non légalement qualifié).

Cette liste est mise à jour deux fois par année, soit le 1<sup>er</sup> novembre et le 15 avril. Si jamais vous trouvez une anomalie ou

une erreur, vous avez 90 jours à partir de la date de parution de la liste pour que le Syndicat intervienne auprès de l'employeur et/ou dépose un grief.

Pour toute question sur la liste de rappel, je vous invite à communiquer avec moi au bureau du Syndicat.

Sébastien Campbell  
[scampbell@syndicatdechamplain.com](mailto:scampbell@syndicatdechamplain.com)