



Bassin d'affectation de mai-juin 2024

Cette année, les deux séances d'affectation auront lieu en virtuel via la plateforme TEAMS, le **29 mai à 17 h** et le **26 juin à 16 h**.

Pour participer aux deux séances, il est important de faire ses demandes de changements de champs et de changements d'école.

Les services des ressources humaines vous enverront un formulaire d'inscription au mois de mai afin de recevoir le lien Teams.

À noter que le Syndicat va participer aux deux séances et pourra vous accompagner si vous avez des questions ou des interrogations.

Sébastien Campbell



Quand : Le mardi 23 avril de 18 h à 20 h 30

Où: Foyer Saint-Antoine au 150, rue Grant à Longueuil

Coût : 10 \$

Avec « Porter Plainte », Léa Clermont-Dion offre une conférence poignante alliant son expérience personnelle avec une analyse approfondie du processus judiciaire auquel sont confrontées les victimes d'agressions sexuelles. Mêlant témoignage intime et examen critique, elle nous invite à une réflexion profonde sur les moyens d'améliorer la situation actuelle.

[Inscription obligatoire](#) sur notre site Internet.

CALENDRIERS SCOLAIRES 2024-2025

Annuellement, l'employeur consulte le Syndicat quant aux calendriers scolaires de l'année suivante. En décembre dernier, nous vous avons donc consultés, selon votre secteur d'enseignement, sur les calendriers scolaires 2024-2025. Lors de l'assemblée des personnes déléguées du 13 novembre 2023, un document comportant les encadrements légaux ainsi que les recommandations syndicales a été présenté. Par la suite, une consultation électronique syndicale s'est déployée en décembre afin de prendre le pouls des enseignantes et des enseignants du CSSVT. Suivant cette consultation, nous avons donné notre avis syndical à l'employeur.

Tout d'abord, nous avons proposé, encore cette année, une bonification de la clause 8-1.09 de l'Entente nationale 2020-2023 qui stipule : « Sous réserve des modalités prévues aux dispositions locales, un **minimum de 10 %** des journées pédagogiques dont le contenu sera déterminé par les enseignantes et enseignants sont identifiées par le centre de services [...] ». Cette clause parle d'un minimum et l'employeur a la possibilité de bonifier ce pourcentage. Ailleurs au Québec, des CSS vont de l'avant en bonifiant ce 10 %. Notre première proposition, et ce, pour les trois secteurs d'enseignement (jeunes, formation professionnelle et éducation des adultes), demandait de minimalement doubler le nombre de journées pédagogiques dont le contenu appartient au personnel enseignant pour 2024-2025. Ajoutons également que cette bonification était à coût nul pour le CSSVT.

Dans une seconde recommandation syndicale, et ce, encore ici pour les trois secteurs d'enseignement, nous avons demandé que conformément à l'Entente locale 2009-2010, la mention suivante soit ajoutée à la légende au bas des calendriers 2024-2025 :

« 3 journées pédagogiques en réserve pour remplacer toute journée annulée avant ces dates **en raison de tempête de neige ou de verglas.** »

Comme 3^e proposition, pour le secteur des jeunes uniquement, nous avons demandé de déplacer la journée pédagogique prévue le 7 octobre 2024 (dont le contenu sera déterminé par le personnel enseignant) au 10 mars 2025.

Le 19 décembre 2023, après avoir également consulté les directions d'écoles et de centres ainsi que le comité de parents, l'employeur a rendu sa décision. Le CSS n'a retenu que la recommandation syndicale de déplacer la journée pédagogique prévue le 7 octobre 2024 au 10 mars 2025 pour le secteur des jeunes et a rejeté catégoriquement l'ajout de journées pédagogiques dont le contenu appartient au personnel enseignant. Pour un employeur qui se qualifie de bienveillant, ce refus est inacceptable, inexplicable et il est carrément une non-reconnaissance de notre autonomie professionnelle. Encore cette année, nous pouvons dire que c'est un rendez-vous complètement raté pour le CSSVT. L'employeur aurait pu au moins avoir la décence de proposer un compromis...

Entente nationale 2023-2028

Heureusement, comme vous le savez, notre nouvelle convention collective viendra bonifier deux éléments importants. Effectivement, en parlant de calendrier scolaire, je vous rappelle ces gains touchant les journées pédagogiques :

- 25 % des journées pédagogiques pouvant être effectuées au lieu déterminé par l'enseignante ou l'enseignant (télétravail ou à l'école ou au centre);
- Parmi celles-ci, 20 % dont le contenu est déterminé par les enseignantes et enseignants.

À l'heure d'écrire cet article dans *La Navette*, la rédaction des textes de la convention n'est pas encore terminée et nous ne savons pas encore si, entre autres, ces nouvelles clauses s'appliqueront pour la rentrée scolaire 2024-2025. Malgré tout, lors du dernier comité de participation, le 8 février 2024, nous avons eu des discussions avec l'employeur quant à l'application de ces deux clauses pour la prochaine année. Comme toujours, voulant être proactifs, nous avons proposé deux pistes de réflexion :

- Avant la fin de l'année, recommencer la consultation des calendriers scolaires 2024-2025 auprès des différents groupes afin d'y insérer les nouvelles journées pédagogiques dont le contenu sera déterminé par les enseignantes et enseignants;

Suite à la page 2



CALENDRIERS SCOLAIRES 2024-2025 (suite)

- En juin ou août, laisser les écoles et les centres choisir où placer ces journées pédagogiques dans leur calendrier respectif.

Rien n'est encore décidé pour la rentrée scolaire. Nous allons en rediscuter avec le CSS lors du prochain comité de participation, le 30 mai 2024.

Semaine de relâche

Enfin, je vous rappelle également pourquoi il arrive que les semaines de relâche ne soient pas coordonnées entre le CSS des Trois-Lacs (CSSDTL), le CSS des Grandes-Seigneuries (CSSDGS) et le CSS de la Vallée-des-Tisserands (CSSVT).

Tout d'abord, notre entente locale mentionne à la clause 8-4.02.02 C) : « une (1) semaine de vacances d'été reportée en hiver à la fin du mois de février ou au début du mois de mars dont la majorité des jours se situe au mois de mars ». Ce texte conventionné permet de faire chevaucher la semaine de relâche entre la fin février et le début mars. Toutefois,

l'entente locale du CSSDTL indique que : « la semaine de relâche hivernale est déterminée par les parties, et en tenant compte de la concertation régionale, et se situe dans les premières semaines de mars. ». Quant au CSSDGS, il n'y a pas d'encadrement dans leur convention collective locale qui vient baliser cet aspect.

De plus, notez que les trois CSS ne semblent pas toujours se parler ou vouloir se coordonner quand vient le temps de placer la semaine de relâche dans leur calendrier. Ainsi donc, les semaines de relâche à venir et ce, pour les trois prochaines années, DEVRAIENT être les mêmes pour les trois CSS (des journées de mars uniquement). Un changement pourrait se produire en février-mars 2028. Malgré tout, rien n'est officiel, car les calendriers scolaires futurs sont adoptés annuellement par les CSS.

Dominic Hébert, vice-président
dhebert@syndicatdechamplain.com



Le mercredi 8 mai de 17 h à 19 h, au bureau du Syndicat de Saint-Hubert, le coût est de 10 \$.

Face à une situation difficile sur le plan éducatif, personnel, relationnel ou même sociétal, comment l'impuissance et la résignation se développent-elles chez une personne ou un groupe? À l'issue de cet atelier, vous serez en mesure d'expliquer le phénomène, de le reconnaître au quotidien et d'identifier des actions concrètes de prévention et d'intervention.

Statut précaire et droit à l'assurance collective

Au Québec, il est obligatoire d'adhérer à une assurance maladie collective quand on y a accès. Les personnes qui n'ont pas accès à un régime privé doivent s'inscrire au Régime public d'assurance médicaments de la RAMQ. On ne peut pas se prévaloir des deux systèmes en parallèle. Si on réclame par inadvertance un remboursement au Régime public alors qu'on a accès à une assurance collective, on devra rembourser la RAMQ.

Là où ça se complique...

Quand, précisément, avons-nous accès au régime d'assurance collective Alter ego Beneva? La clause 5-10.01 A) de l'Entente nationale nous apprend : « 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 d'un contrat que l'on débute notre adhésion aux protections en assu-

rance avec Beneva et, par le fait même, au 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? Première-ment, 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 lui être remboursés par la RAMQ, il faudra procéder à des ajustements entre Beneva et la RAMQ : rembourser la RAMQ et percevoir les remboursements Beneva. Aux dernières nouvelles, ces ajustements se faisaient entre les deux organisations et ne causaient pas de difficulté aux personnes. Par contre, le prélèvement des primes rétroactivement depuis le début du contrat peut en embarrasser certains... Mieux vaut prévoir.

Sébastien Campbell
scampbell@syndicatdechamplain.com

Consignes de la Santé publique en lien avec la rougeole

Considérant que la rougeole peut entraîner des complications graves pour les jeunes enfants, la Santé publique exigera que les personnes (personnel et élèves) **qui ne sont pas adéquatement protégées** soient exclues de l'école ou du service éducatif à l'enfance advenant une éclo- sion (un seul cas suffit). Advenant qu'une travailleuse ou un travailleur tombe malade ET qu'il y a éclo- sion (un cas suffit) dans son milieu de travail, la CNESTT n'exigera pas un **billet médical** et indemniserà la personne comme si c'était un accident lié au travail. La raison est qu'on ne peut pas demander à une personne contagieuse de se présenter dans une clinique médicale. Toutefois, l'employeur devra affirmer qu'il y a eu éclo- sion pour que la présomption d'accident prenne effet, ce qui ne devrait pas poser de problème, car cela viendra de la Santé publique après enquête sur le ou les cas concernés.

Pour éviter un retrait du milieu de travail, gardez à portée de main une preuve de vaccination contre la rougeole, une attestation médicale indiquant que vous avez eu la maladie avant le 1^{er} janvier 1996 ou toute attestation indiquant que vous êtes protégé. Si vous croyez ne pas avoir été vacciné, que vous n'avez jamais eu la rou- geole et que vous êtes nés après le 1^{er} janvier 1970, nous vous recommandons de prendre un rendez-vous le plus tôt possible pour vous faire vacciner et de conserver une preuve de ce rendez- vous. Il est important de préciser qu'un employeur ne pourra pas vous exiger de telles preuves tant qu'il n'y aura pas de cas déclaré dans votre milieu (écoles ou services de garde éducatifs à l'enfance).

Vous trouverez beaucoup d'informations à ce propos sur notre [site Internet](#) à partir de la page d'accueil.

Edith Moreau,
Conseillère en SST



Info-enseignant
tél. : 450-371-7407
télécop. : 450-371-7004

syndicatdechamplain.com