



Antécédents judiciaires

Rappelons-nous que c'est en septembre 2006 que la loi concernant la vérification des antécédents judiciaires est entrée en vigueur.

Les dispositions législatives relatives aux antécédents judiciaires obligent maintenant toute personne demandant une autorisation d'enseigner ou son renouvellement, dans tous les secteurs d'enseignement, à joindre à sa demande une déclaration relative à ses antécédents judiciaires.

Une personne titulaire d'une autorisation d'enseigner (autorisation provisoire, licence, permis ou brevet) doit, dans les dix jours où elle en est elle-même informée, déclarer au ministre et à son employeur tout changement relatif à ses antécédents judiciaires, qu'elle ait ou non déjà fourni une telle déclaration précédemment.

Donc, si des changements survenaient en lien avec vos antécédents judiciaires, vous pouvez imprimer le formulaire en allant soit sur notre site Internet dans la section « Des Patriotes enseignant », dans l'onglet « [Antécédents judiciaires](#) », soit en vous connectant directement sur *La Sphère* du Centre de services scolaire des Patriotes.

Mettez votre formulaire dûment rempli dans une enveloppe adressée à la direction adjointe du service des ressources humaines et scellez-la avec la mention « confidentiel ».

Mark Infante

Nouveaux enseignants, connaissez-vous le processus d'évaluation?

Je m'adresse ici aux nouveaux enseignants. Tout d'abord, enchanté et 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 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 cent quatre-vingts (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^e) 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^e) journée d'une période de remplacement au sens de la clause 6-7.03 D).

Recommandation au terme de la période d'évaluation de cent quatre-vingts (180) jours

Au plus tard dix (10) jours ouvrables après le terme de la période d'évaluation de cent quatre-vingts (180) jours, la Commission 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 quatre-vingt-dix (90) jours. La Commission informe l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat. Ce dernier peut, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception au Syndicat, faire les représentations auprès de la Commission.
3. Si la recommandation est négative, la Commission en informe l'enseignante ou l'enseignant et le Syndicat. Ce dernier peut, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception au Syndicat, faire les représentations auprès de la Commission. Si la décision est maintenue, la Commission 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, elle justifiera par écrit ses motifs dans les 10 jours ouvrables.

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



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



Vous êtes nouvellement désigné comme personne déléguée syndicale dans votre milieu?

Vous avez plusieurs questions sur votre rôle, la convention collective, la paie, la santé et sécurité du travail, les structures syndicales, etc. ? Le plan intégré de formation de premier niveau (PIF 1), destiné aux nouvelles personnes déléguées, y répondra clairement!

La formation aura lieu les 25 et 26 novembre prochains, en présentiel, à notre bureau de Saint-Hubert. L'inscription est obligatoire sur notre site Internet, sous l'onglet « [Inscriptions](#) » avant le 14 novembre 2025.

La déclaration d'événement, une obligation légale

La déclaration d'événement est le document de l'employeur, et il est disponible sur *La Sphère* dans le portail des employés. Ce document, à remplir en ligne, répond à l'obligation de l'employeur d'adresser les risques à la santé et la sécurité qui lui sont signalés par les employés.

Nous vous rappelons l'obligation de remplir une déclaration d'événement :

Obligation de l'employé (art. 49 de la LSST), notamment :

- *Veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique et psychique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;*
- *Participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail.*

Obligations de l'employeur (art. 51 de la LSST), notamment :

- *L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur.*

La déclaration d'événement demeure la seule voie légale afin de participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu du travail. Il appartient au travailleur d'en assurer le suivi auprès de sa direction. Si vous demeurez sans réponse ni suivi de la part de votre direction, vous pouvez interpellier le responsable SST de votre école ou la conseillère syndicale de votre section.

Dominique Cournoyer
Conseillère en SST,
section Des Patriotes enseignants

GRAND
RASSEMBLEMENT
INTERSYNDICAL

→ PLACE DU CANADA, MTL

29 NOV.
13 H 30 2025

Syndicat de
Champlain (CSQ)
Personnel enseignant et de soutien

OPPOSONS-NOUS À LA DÉRIVE
AUTORITAIRE DE LA CAQ!

Suivre ce code pour vous inscrire