Des Patriotes

Numéro 3 - 4 novembre 2026

Info-enseignant

Opération tâche 2026-2027

Nous demandons aux déléguées et délégués syndicaux de nous faire parvenir, au plus tard le 13 novembre, par courriel, une copie des tâches globales de toutes les enseignantes et de tous les enseignants de leur établissement.

La clause 3-3.08 de l'Entente locale vous autorise à recevoir une copie de ces documents.

Afin de faciliter nos vérifications du respect de la convention collective et d'assurer un suivi rigoureux de l'application des dispositions relatives à la tâche enseignante, il est essentiel que les documents nous soient transmis en format PDF.

Veuillez acheminer les documents selon les secteurs suivants :

- **Primaire :** à l'attention de Catherine Camerlain à l'adresse ccamerlain@syndicatdechamplain.com.
- **Secondaire :** à l'attention de Dominique Cournoyer à l'adresse dcournoyer@syndicatdechamplain.com.

Nous vous remercions de votre collaboration et de votre diligence dans ce dossier.



Vous êtes nouvellement désigné(e) comme personne déléguée syndicale dans votre milieu? Le plan intégré de formation de premier niveau (PIF 1), destiné aux nouvelles personnes déléguées, vous fournira de bons outils pour vous guider dans votre rôle.

Il aura lieu les 23 et 24 novembre prochains, en présentiel, à notre bureau de Saint-Hubert. L'inscription est obligatoire sur notre site Internet, sous l'onglet «Inscriptions» avant le 13 novembre 2026.

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.es 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.e de nouveau par un membre de la direction afin de vous remettre un formulaire d'évaluation dûment rempli.

L'enseignant.e légalement qualifié.e nouvellement inscrit.e 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 (21e) 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 (21e) journée d'une période de remplacement au sens de la clause 6-7.03 D).

Recommandation au terme de la période d'évaluation de 180 jours

Au plus tard dix (10) jours ouvrables après le terme de la période d'évaluation de cent quatre-vingts (180) jours, le Centre de services 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'enseignant.e 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. Le CSS informe l'enseignant.e et le Syndicat. Ce dernier peut, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception, faire les représentations auprès du CSS.
3. Si la recommandation est négative, le CSS en informe l'enseignant.e et le Syndicat. Ce dernier peut, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception, faire les représentations auprès du CSS. Si la décision est maintenue, le CSS 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, il 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,
vice-président

Quarante-huit (48) heures à l'avance

Saviez-vous que l'enseignant.e doit être avisé.e 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 que la chose se fasse.

Catherine Camerlain et
Dominique Cournoyer,
conseillères en relations de travail

La période de repas (préscolaire et primaire)

Avec les services offerts aux élèves dîneurs ou aux élèves inscrits au service de garde des écoles du CSSP, il arrive parfois que du personnel enseignant soit réquisitionné pour offrir une prestation de travail durant l'heure du dîner, lors de l'absence d'un éducateur ou d'une préposée.

Au regard de la convention nationale, le personnel enseignant du préscolaire et du primaire a droit à une période d'au moins 75 minutes pour prendre son repas (clause 8-7.05), ce qui signifie qu'un.e enseignant.e ne réalise pas de tâche éducative, dont la surveillance, durant ce temps, à moins d'entente différente entre les deux parties. De plus, la clause 8-6.02 précise que si, pour des raisons particulières, la direction assigne l'enseignant.e qui assume une tâche à 100% à une tâche éducative en sus de sa tâche éducative habituelle, elle ou il a droit à une compensation monétaire égale à 1/1000 de son traitement annuel rehaussé de 33% pour 60 minutes de tâche éducative additionnelle assignée, ajustée au prorata de la durée. Si l'enseignant.e ainsi assigné.e assume une tâche à moins de 100%, la rémunération est égale à 1/1000 du traitement annuel pour 60 minutes de tâche éducative additionnelle, au prorata de la durée.

Par conséquent, nous invitons les enseignant.es, dont les services sont demandés durant cette période, à s'assurer que leur compensation financière pour ce temps travaillé en sus de leur tâche régulière, sera bien payée au 1/1000. C'est le salaire d'un.e enseignant.e dans ce cas précis. Vous y avez droit. Exigez-le.

Catherine Camerlain, conseillère en relations de travail

La déclaration d'événement, une obligation légale

La déclaration d'événement est le document de l'employeur, 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 employé.es.

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

Obligation de l'employé.e (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;

- L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection des travailleurs exposés à une situation de violence physique ou psychologique, dont une situation de violence conjugale ou à caractère sexuel.

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 interpeller le représentant SST de votre école ou la conseillère syndicale de votre section.

Dominique Cournoyer,
conseillère syndicale en SST