La Navette

Numéro 3 - 5 novembre 2026

Salaberry

Fondation Laure-Gaudreault

Encore cette année, nous sollicitons votre générosité dans le cadre de la campagne de la Fondation Laure-Gaudreault 2026-2027.

Vous cherchez un cadeau original à donner à des hôtes ou hôtesses durant le temps des Fêtes?

-Trio 1: 3 produits locaux (miel, confiture camerises/petits fruits et caramel): 30$

-Trio 2: 3 fromages (Roubine de Noyan, Sour Angèle et Douanier): 25$

Commander et payer par Interac avant le 15 novembre 2026: areq.suroit@gmail.com.

Récupérez le tout le 11 décembre 2026, entre 14h et 18h au 394, Dufferin, bureau 202-A.

Simple, facile et pour une bonne cause!

Le comité AREQ-FLG
Daniel, Jean-Claude et Richard
(438-504-0577)

Dates importantes à venir

Réunion du CA du Syndicat	11 novembre 2026
Rencontre de négociation pour l'Entente locale	12 novembre 2026
Réunion virtuelle du conseil général de négociation	17 novembre 2026
Réunion virtuelle du conseil fédéral FSE-CSQ	18 novembre 2026
Réunion du comité paritaire EHDAA	19 novembre 2026
Réunion du comité SST (Syndicat-CSSVT) secondaire	23 novembre 2026
Plan intégré de formation (PIF 1)	23 et 24 novembre 2026
Rencontre de négociation pour l'Entente locale	27 novembre 2026

L'ABC syndical — Partie 1

Puisque nous recevons beaucoup d'appels au bureau à propos de sujets récurrents, je profite du numéro de *La Navette*, cette semaine, pour répondre à quelques questions.

A) Suppléance à la formation professionnelle

Lorsqu'un.e enseignant.e s'absente et que la direction du centre décide de pourvoir à son remplacement, elle doit respecter l'ordre de priorité suivant:

1. Priorité aux enseignant.es de la spécialité

La direction doit d'abord offrir les heures de remplacement aux enseignant.es de la spécialité concernée qui ne détiennent pas un contrat à 100%. Lorsque les heures de remplacement offertes sont supérieures à 12 heures, celles-ci doivent être ajoutées au contrat de l'enseignant.e. À défaut, la personne reçoit une rémunération équivalant à 1/1000 de son traitement annuel par heure de remplacement.

2. Autres possibilités de remplacement

Par la suite, la direction du centre peut faire appel, selon son choix, à l'une des deux possibilités suivantes:

- Un.e suppléant.e occasionnel.le qui recevra une rémunération selon les taux en vigueur.
- Un.e enseignant.e détenant déjà une tâche à 100%, volontaire pour effectuer le remplacement, qui recevra une rémunération au 1/1000 plus 33%.

B) Libérations PI en classe spécialisée

Comme vous le savez, des sommes sont prévues afin d'obtenir des périodes de libération pour préparer, assister et faire le suivi des plans d'intervention pour les classes ordinaires. Cependant, il n'y a pas de budget pour les PI en classe spécialisée. Heureusement, encore cette année, le comité paritaire EHDAA (Syndicat – CSSVT) alloue un montant de 65000$ pour aider les collègues en classe spécialisée. Ces 65000$ ont été répartis selon le nombre d'élèves en classe spécialisée au 30 juin 2026 (Préscolaire: 38 + Primaire: 356 + Secondaire: 264). Cette répartition est donc de 98,78$ par élève en classe spécialisée. Je vous invite à en discuter avec votre direction et à lui faire vos demandes.

C) Formations et kilométrage

Lorsque vous assistez à une formation qui se donne ailleurs que dans votre établissement, vous pouvez, selon les ***Règles et procédures de perfectionnement du personnel enseignant*** au CSSVT, demander le remboursement du kilométrage excédentaire. Selon la ***Politique relative aux frais de déplacement, de logement et de subsistance et de représentation***: *Lorsqu'un employé doit se présenter à un lieu autre que son lieu habituel, le remboursement des frais de déplacement s'effectue sur la base du kilométrage supplémentaire occasionné à la personne par ce changement* […]. Le montant a été ajusté à 0,65$/km pour l'année scolaire 2026-2027.

D) Activités étudiantes (AÉ)

Les AÉ sont encadrées par la clause 8-2.02 de notre convention collective. Tout au long de l'année, plusieurs milieux discutent de l'organisation d'activités et de sorties avec les élèves. Ces activités, bien qu'appréciées des élèves, soulèvent plusieurs enjeux pour le personnel enseignant. Souvent, ces sorties ne figurent pas dans la planification annuelle de la tâche éducative. Elles entraînent un dépassement de l'amplitude quotidienne de travail et exigent une présence prolongée auprès des élèves, parfois même durant l'heure du dîner. Cette situation amène une question récurrente: comment la direction doit-elle compenser les enseignant.es pour ce temps supplémentaire?

La clause 8-2.02 est explicite à ce sujet: avant la tenue de l'activité, chaque enseignant.e doit convenir avec la direction d'une modalité de compensation pour le temps dépassant sa tâche hebdomadaire. Il est même précisé que la direction a l'obligation de s'en assurer. Le mot *CONVENIR* est ici fondamental. Il signifie qu'un accord doit être établi entre l'enseignant.e et la direction. Sans entente préalable, la participation à l'activité peut être considérée comme une assignation unilatérale par la direction. Dans ce cas, il est fortement recommandé d'en demander la confirmation par écrit.

En résumé:

- Toute activité entraînant un dépassement de tâche doit faire l'objet d'une entente préalable;
- En l'absence d'accord, la direction doit assumer sa responsabilité et officialiser l'assignation;
- Une trace écrite est essentielle pour protéger les droits de chacun.

E) Déclaration d'accident ou d'incident (DAI)

Lorsque vous remplissez une DAI pour nommer une situation vécue au travail, ce

Suite au verso

L'ABC syndical — Partie 1 (suite)

n'est vraiment pas l'équivalent d'une plainte envers la personne mentionnée dans la déclaration. Vous faites votre devoir de participation à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur les lieux du travail, tel que prévu à l'article 49 de la LSST. Pour rappel, l'article 49 précise que le travailleur doit :

1° Prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;

2° Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou psychique;

3° Veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;

4° Se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;

5° Participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;

6° Collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.

Enfin, si vous avez des interrogations, n'hésitez pas à communiquer avec le Syndicat afin d'avoir l'heure juste. Dans le respect de vos droits professionnels, votre syndicat est là pour vous accompagner et vous soutenir dans votre quotidien.

Dominic Hébert, vice-président
dhebert@syndicatdechamplain.com



Déclencheurs de contrats

Le déclenchement des contrats au secteur des jeunes est encadré par les dispositions de la convention collective nationale, notamment au chapitre 5.

Vous trouverez ci-dessous un résumé de la séquence applicable au déclenchement des contrats. Cette procédure s'applique tant aux enseignant.es légalement qualifié.es qu'aux enseignant.es non légalement qualifié.es (NLQ).

Lorsqu'un.e suppléant.e est engagé.e pour un remplacement continu de plus de dix jours, sa rémunération est alors ajustée selon l'échelle salariale appropriée, reflétant ainsi son engagement prolongé. Cette mesure vise non seulement à reconnaître le travail des suppléant.es mais aussi à garantir une continuité pédagogique pour les élèves. Cet ajustement salarial de 10 jours n'est pas un contrat.

Il est également important de noter qu'une absence totalisant deux jours ou moins, survenant durant la période de remplacement de dix jours, n'interrompt pas l'accumulation de la période de remplacement. Cette disposition assure que les suppléant.es conservent leurs droits.

Après un mois d'absence cumulée de l'enseignant.e remplacé.e, le CSS a la responsabilité d'offrir un contrat à temps partiel à la suppléante ou au suppléant qui a assuré le remplacement. À partir du déclenchement du contrat, l'enseignant.e bénéficie des avantages et obligations de la convention collective, incluant la protection d'assurance de Beneva (sauf pour les enseignant.es retraité.es qui sont exonéré.es de cette protection).

À LA FP ET À L'EDA

Saviez-vous que les enseignant.es rémunéré.es à taux horaire peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'un contrat de travail à la formation professionnelle (FP) et à l'éducation des adultes (EDA) ? La convention collective prévoit des mécanismes précis permettant de déclencher l'octroi d'un contrat, notamment en fonction du nombre d'heures de travail prédéterminées et des heures de cours déjà effectuées.

Éducation des adultes (EDA) : le seuil de 200 heures

Selon la clause 11-7.08 b) de la convention collective, un contrat doit être octroyé à l'enseignant.e à taux horaire lorsque le Centre de services scolaire a prédéterminé plus de **200 heures de travail.**

Un contrat peut également être déclenché lorsque deux conditions sont réunies : l'enseignant.e a atteint 200 heures de travail et au moins 25 heures de cours ont été préalablement déterminées.

Dans cette situation, le contrat prend effet rétroactivement à la première heure de travail. La rémunération doit alors être établie selon l'échelon salarial applicable, conformément à la clause 6-5.03 de la convention collective. Le CSS ne peut pas récupérer les sommes versées antérieurement à titre de salaire.

Formation professionnelle (FP) : le seuil de 144 heures

À la formation professionnelle, des dispositions similaires s'appliquent, mais le seuil d'heures est différent.

La clause 13-7.08 b) prévoit l'octroi d'un contrat lorsque le CSS a prédéterminé plus de **144 heures de travail.**

De plus, un contrat doit également être octroyé lorsque l'enseignant.e à taux horaire a atteint 144 heures de travail et qu'au moins 25 heures de cours ont été préalablement déterminées.

Le contrat prend alors effet rétroactivement à la première heure de travail. La rémunération doit être ajustée en fonction de l'échelon salarial applicable, conformément à la clause 6-5.03. Comme en EDA, le CSS ne peut pas récupérer les sommes versées antérieurement à titre de salaire.

Une condition essentielle : l'autorisation d'enseigner

Dans les deux secteurs, l'enseignant.e doit détenir une autorisation légale d'enseigner délivrée par le ministère de l'Éducation ou bénéficier d'une tolérance d'engagement pour pouvoir obtenir un contrat dans les conditions prévues par ces dispositions.

Des questions sur votre situation ?

Il est important de vérifier attentivement le nombre d'heures prédéterminées par le CSS ainsi que les heures de cours déjà effectuées afin de déterminer si les conditions d'octroi d'un contrat sont réunies.

Vous pensez avoir atteint l'un de ces seuils sans avoir obtenu de contrat? N'hésitez pas à communiquer avec le Syndicat afin que votre situation soit examinée.

Sébastien Campbell,
conseiller en relations de travail
scampbell@syndicatdechamplain.com