

À PROPOS

Syndicat de
l'enseignement
des Basses-Laurentides
sebl 

Volume 1 – Numéro 2
Janvier 2014

Bonne année!

Permettez-nous tout d'abord de vous souhaiter une bonne année 2014, de la santé et tout plein de petits bonheurs. Dans les écoles, le rythme de croisière est atteint : nos élèves connaissent et respectent les consignes, nous suivons notre planification en corrigeant le tir, au besoin, et nous préparons le deuxième bulletin scolaire. Tout va bien! Hum... peut-être pas aussi bien qu'on le voudrait. Évaluation des enseignantes et enseignants, imposition de méthodes pédagogiques, formations obligatoires pas toujours (peu souvent?) pertinentes, certains gestionnaires préfèrent superviser le personnel, semble-t-il, plutôt que de s'occuper de l'encadrement des élèves. Souhaitons-nous donc, pour 2014, un plus grand respect de notre autonomie professionnelle!

Par Nathalie Bouyer et Sylvie Turgeon

100^e journée, une pédagogique pas comme les autres...

Vous n'êtes pas sans savoir que la 100^e (parfois la 101^e) journée en est une pédagogique fixe pour l'ensemble des écoles primaires, secondaires ainsi que pour les centres. Pourquoi la 100^e journée? La mi-année est une période charnière où plusieurs enseignantes et enseignants sont affectés à un nouveau poste. Cette pratique d'une journée pédagogique fixe à la CSSMI s'est imposée peu à peu, dès les premières années de notre siècle actuel (année 2001-2002).

De façon plus pratique, la 100^e journée demeure une journée importante pour les personnes à statut précaire. Cette année, 40 postes à 100 % seront offerts au personnel enseignant. Pour cette embauche de mi-année, la Commission doit affecter le personnel enseignant en respectant les listes de priorité, comme cela se fait au début de l'année scolaire.

Par Normand Marquis

Voie de permanence versus évaluation

Nous avons été mis au courant par quelques-uns d'entre vous que des enseignantes et enseignants ayant obtenu un contrat en voie de permanence, sans avoir complété le seuil C, étaient systématiquement évalués par leur direction. Pourtant, ces évaluations sont réservées aux personnes à statut précaire. Alors, les enseignantes et enseignants en voie de permanence, n'étant plus « à statut précaire », se font évaluer en lien avec quoi exactement? **RIEN!** Cette évaluation est complètement **bidon** puisque rien dans l'entente n'oblige l'enseignante ou l'enseignant régulier à subir une évaluation.

Et qu'arriverait-il si cette évaluation s'avérait négative? **RIEN!** Dans la convention collective, lorsqu'une personne est « en voie de permanence », on la considère comme « permanente » (sauf en cas de manque de travail) et le seul article qui parle de non-renouvellement dit ceci :

« La Commission ne peut décider du non-renouvellement d'une enseignante ou d'un enseignant que pour l'une ou l'autre des causes suivantes : incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite, immoralité [ou] surplus de personnel (EL 5-8.02).

Alors, à quoi servira cette évaluation? **À RIEN !** si ce n'est qu'à voler du temps précieux à l'enseignante ou l'enseignant en début de carrière qui a déjà à gérer son nouvel environnement, ses nouvelles tâches, ses nouveaux élèves, ses nouveaux collègues, sa nouvelle direction, ses élèves en difficulté, la relation avec les parents, la gestion de classe, la planification, la correction, la surveillance, les comités et j'en passe. Si vous avez un contrat à temps plein (donc que vous êtes permanent ou en voie de le devenir) et que votre direction vous a approché pour vous parler d'évaluation cette année, veuillez, s'il vous plaît, communiquer avec nous.

Par Claudine Fournier

Convention de gestion et de réussite éducative

Depuis 2008, le Projet de loi n° 88 a introduit les conventions de partenariat entre le MELS et les commissions scolaires ainsi que les conventions de gestion et de réussite éducative (CGRÉ) entre les commissions scolaires et les établissements. Ces conventions ont comme principes directeurs l'imputabilité et la gestion par résultats, maintes fois dénoncés par votre syndicat.

Or, depuis quelques semaines, nous avons reçu plusieurs commentaires selon lesquels certaines directions effectuent des pressions afin d'atteindre les cibles des CGRÉ à tout prix. Beaucoup de questionnements nous parviennent concernant le choix des méthodes d'enseignement et des approches pédagogiques qui semble parfois restreint par le plan de réussite et la CGRÉ. Le SEBL considère que plusieurs actions sont allées trop loin et que nous devons entreprendre des démarches afin de faire respecter notre **autonomie professionnelle**.

VRAI OU FAUX?

1. Il y a des irritants à propos des CGRÉ.

VRAI. Voici une liste non exhaustive d'irritants rapportés :

- Non-respect du processus de consultation (LIP, art. 209.2).
- Cibles chiffrées parfois irréalistes (pourtant, elles ne sont pas obligatoires dans les CGRÉ).
- Moyens utilisés pour l'atteinte des cibles qui reposent uniquement sur le personnel enseignant :
 - ⇒ Imposition de méthodes pédagogiques (ex. : lecture guidée);
 - ⇒ Imposition de la planification globale;
 - ⇒ Supervision professionnelle aussi appelée *accompagnement rapproché*;
 - ⇒ Formations obligatoires pas toujours en lien avec les besoins des enseignantes et enseignants;
 - ⇒ Imposition de la fréquence des épreuves (non-respect des normes et modalités).

2. C'est la direction qui a le dernier mot sur le choix des approches et des méthodes pédagogiques.

FAUX. Cela appartient aux enseignantes et enseignants qui sont les professionnels en éducation. Aller contre cette évidence est non seulement contreproductif, mais constitue une atteinte majeure à notre autonomie professionnelle.

3. Le personnel enseignant est laissé à lui-même.

FAUX. L'exécutif du SEBL prend au sérieux cette situation. Nous sommes en train de déployer des efforts concrets afin de faire respecter notre autonomie professionnelle. Entre-temps, voici quelques éléments qu'il est nécessaire de rappeler à nos directions :

- L'article 19 de la LIP mentionne que l'enseignant a le droit de diriger chaque groupe d'élèves qui lui est confié et de choisir les instruments d'évaluation;
- L'article 22 de la LIP mentionne que l'enseignant a le devoir de prendre des mesures appropriées afin d'atteindre et de conserver un haut degré de compétence professionnelle (choix des formations);
- La clause 8-1.05 de l'entente nationale affirme que l'enseignante ou l'enseignant doit choisir la démarche appropriée pour la préparation et la présentation de ses cours.

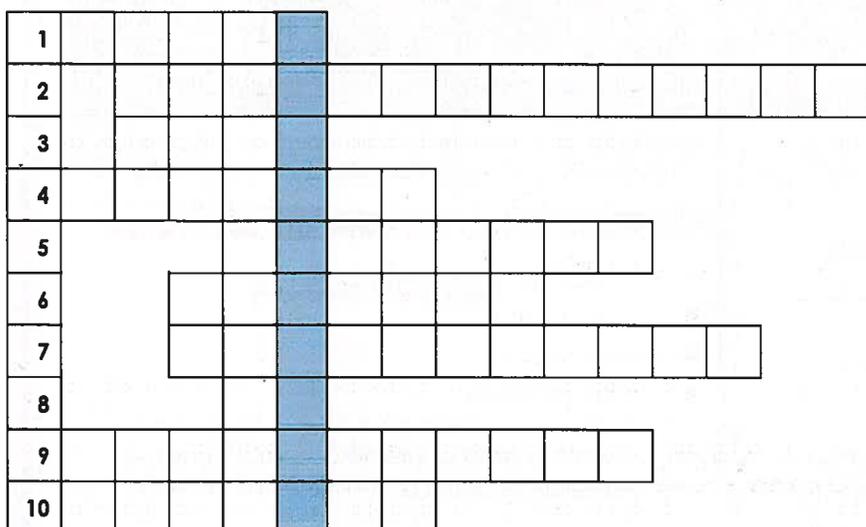
N'hésitez surtout pas à nous faire part de vos problématiques si tel est le cas dans vos établissements.

Par Pascal Morand et Sylvie Lambert

Mot mystère



Indice: valeur syndicale



Solution à la page 4.

1. Elles ont fortement augmenté cette année à la CSSMĪ.
2. Synonyme employé par la CSSMĪ pour faire référence à la supervision pédagogique.
3. Initiales de votre syndicat.
4. Document signé annuellement entre la CSSMĪ et l'école : la convention de _____ et de réussite éducative.
5. Nous sommes l'une des commissions scolaires qui en comptent le plus au Québec. Directeurs généraux _____.
6. Deuxième particule du nom de la municipalité la plus à l'ouest de notre commission scolaire.
7. Document signé aux cinq ans entre le MELS et la CSSMĪ, et ce, sans consulter le personnel enseignant : la convention de _____.
8. Il sera informatisé dans toutes les écoles d'ici 2016.
9. Nos dirigeants scolaires considèrent que ce document est aussi précieux que la Bible : le Plan _____.
10. Elle n'est plus obligatoire : la saisie de _____.

Par Pascal Morand

Tournée des écoles Automne 2013

Grâce à la collaboration des personnes déléguées, nous avons l'assurance que le personnel enseignant connaît davantage la nouvelle entente locale et l'implication directe sur nos conditions de travail. En effet, les membres de l'exécutif ont pu rencontrer près de 900 enseignantes et enseignants dans 51 écoles ou centres au cours des derniers mois.

Cependant, bien que la période prévue pour la tournée des écoles soit terminée, il nous fera toujours plaisir d'aller vous rencontrer à votre école pour vous expliquer les subtilités de nos conventions ou pour tout autre sujet qui vous semble pertinent.

Par Normand Marquis

3

Allocation pour les groupes à plus d'une année d'études

Si vous détenez un poste à plus d'une année d'études et que celui-ci a été ouvert par le service de l'organisation scolaire de la Commission scolaire, vous avez droit à une allocation en vertu de l'annexe XVI de la convention collective.

Pour l'année scolaire 2013-2014, vous êtes 37 enseignantes et enseignants à avoir droit à ce budget. La mesure est de 525 \$ par classe.

Que puis-je faire avec ce montant d'argent?

La convention collective est claire à ce sujet :

Les sommes allouées à chaque commission scolaire sont dédiées aux enseignantes et enseignants œuvrant auprès des groupes à plus d'une année d'études, entre autres **pour l'achat de matériel**, pour du **temps de libération notamment pour la préparation de matériel ou pour de la formation** (au choix des enseignantes et enseignants concernés).

C'est donc à vous de gérer ce budget.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Par Sylvie Lambert et Nelson Costa

Invitations

Aux membres des comités-écoles EHDAA

Vous êtes invités une rencontre d'information consacrée entièrement au comité-école EHDAA **le 4 février 2014, de 16 h à 18 h**, où nous traiterons :

- de son rôle;
- de ses mandats;
- de son mode de fonctionnement;
- des mesures (\$) allouées aux écoles.

Différents outils vous seront remis afin de faciliter votre travail au sein de votre comité.

Afin de prévoir une collation et la documentation en quantité suffisante, il serait apprécié que vous confirmiez votre présence en téléphonant au 450 979-4613 ou par courriel à syndicat@lesebl.ca. Chaque rencontre se tiendra dans les locaux du SEBL.

Aux personnes à statut précaire

Les membres du comité Relève-précaires ont préparé une formation s'adressant à tout le personnel enseignant à statut précaire (secteurs primaire, secondaire, éducation des adultes, formation professionnelle et carcéral) qui souhaite améliorer ses connaissances sur les conditions d'embauche et de travail à la Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles.

La rencontre aura lieu le **12 février 2014, de 17 h à 19 h**.

- Les sujets qui seront traités sont :
- La suppléance;
- Les contrats;
- La liste de priorité;



Concours héros Solidaires pour grandir ensemble!

4

C'est au mois d'octobre dernier qu'avait lieu le lancement de ce concours. Toutes les enseignantes et tous les enseignants ont reçu une affiche promotionnelle pour leur classe.

Ce concours vise à reconnaître les gestes de solidarité posés dans l'école et les initiatives qui assurent le développement de liens d'entraide et de collaboration.

Comment participer?



Choisir et réaliser un projet, une activité ou une œuvre qui s'inspire du thème du concours. Votre participation peut se faire de manière individuelle, par classe ou par école. On vous suggère plusieurs activités sur le site Internet du mouvement héros.



Remplir le formulaire de participation en ligne : www.heros-mouvement.ca avant le 28 avril 2014.

Tous les projets participants recevront la certification héros.

Pour toute question ou tout commentaire, veuillez communiquer avec Sylvie Lambert, responsable du comité héros du SEBL à Sylvie.Lambert@lesebl.ca.

Solution

1. Taxes
2. Accompagnement
3. SEBL
4. Gestion
5. Adjoints
6. Placide
7. Partenariat
8. PI
9. Stratégique
10. Données

Mot mystère : solidarité



Syndicat de l'enseignement des Basses-Laurentides

Coordonnées

4325, boulevard de la Grande-Allée
Boisbriand (Québec) J7H 1M7

Téléphone : 450 979-4613 – Télécopieur : 450 979-4615

Retrouvez-nous sur le Web au
www.lesebl.ca
et sur Facebook au
www.facebook/sebl Laurentides