

À PROPOS

Syndicat de l'enseignement
des Basques-Laurénaises
sebl
Volume 9 – Numéro 3
Novembre 2021

Et nous voilà repartis...

On vous l'avait annoncé et maintenant c'est fait! Sans même notre rétro en poche (mais ça s'en vient!), nous voilà déjà à entamer le processus de consultation qui vise à bâtir notre cahier de demandes syndicales pour la prochaine négociation nationale, celle de 2023. Bien qu'au travers de votre quotidien surchargé, la consultation sur le bilan de la négo 2020 et les enjeux de la prochaine négo puissent vous sembler peu prioritaires, rappelez-vous que c'est LE moment que vous attendiez impatiemment!

Vous savez toutes ces fois où une ou un de vos pairs s'est présenté au micro pour soulever un enjeu, une problématique, une idée d'action innovante et que cette personne s'est fait répondre : «C'est une bonne idée, on peut la soumettre, mais le processus de consultation est terminé» ou «On ne peut plus faire de telles propositions, les autres syndicats affiliés n'auront pas les mandats nécessaires pour nous suivre». N'entendez-vous pas cette ou ce collègue répondre : «Mais c'est quand le bon moment ? Ce serait le fun qu'on ait notre mot à dire!»

MEMBRES DU SEBL, CE MOMENT TANT ATTENDU EST ENFIN ARRIVÉ!

L'heure de la consultation approche! Renseignez-vous auprès de la personne déléguée de votre établissement et surveillez vos courriels! Plus nous serons nombreuses et nombreux à prendre le temps de réfléchir et à formuler des enjeux et des solutions, plus nous nous sentirons interpellés par les demandes syndicales que notre Fédération portera auprès du gouvernement. Ainsi commence la solidarité, ainsi commence la négociation!

Dominique Sauvé

IL EST TEMPS D'ÉPARGNER!

\$ SAUT DE PAIE PRÉVU \$ POUR AOÛT 2022



Les enseignantes et enseignants permanents auront un saut de paie en août 2022. En d'autres mots, la dernière paie de l'année scolaire 2021-2022 que les enseignantes et enseignants recevront sera le 4 août 2022 et la première paie de l'année scolaire 2022-2023 sera le 1^{er} septembre 2022. Donc, **pas de paie le 18 août 2022!**

Que faire pour pallier au saut de paie?

La Caisse de l'éducation propose une **solution d'épargne** aux membres du SEBL. Voici en quoi consiste cette solution :

- Au premier 1000 \$ accumulé, une bonification de 100 \$ est versée à votre compte*.
- Retenues à la source ou virements périodiques. Un minimum de 10 versements périodiques est exigé.
- Vous décidez de l'objectif d'épargne ainsi que la date de début des prélèvements.

* La bonification sera versée le 1^{er} août 2022.



Simulations selon le nombre de paies restantes			
Exemples	Montant par paie	14 paies	12 paies
	80 \$	1120 \$	960 \$
	100 \$	1400 \$	1200 \$
	120 \$	1680 \$	1440 \$
	140 \$	1960 \$	1680 \$

Si vous désirez adhérer à la solution d'épargne, vous n'avez qu'à remplir le [formulaire d'adhésion](#). Une conseillère ou un conseiller vous contactera dans un délai maximal de 7 jours ouvrables. Pour toutes questions, n'hésitez pas à communiquer avec moi. Il me fera plaisir de vous guider dans vos démarches.



Nelson Costa

Besoin d'aide avec un élève?

Formulaire de demande de reconnaissance, d'accès aux services et démarche (8-9.07)

Quand utiliser le formulaire?

Le formulaire doit être utilisé pour faire une demande ou une révision de services d'appui. Vous devez aussi l'utiliser lorsque vous percevez chez l'élève des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage qui persistent ou des signes de déficience ou de handicap.

Pourquoi utiliser le formulaire?

En plus de faire partie de l'entente nationale, le formulaire est un outil de travail important pour faire le suivi des demandes à propos d'un élève à risque ou HDAA. Aussi, toutes les sections sont accompagnées d'extraits de la convention collective expliquant les délais imposés pour obtenir une réponse et les recours possibles en cas de refus.

Si j'ai un élève qui reçoit une cote TC en cours d'année, comment fonctionne le remboursement si cela a pour effet de créer un dépassement?

C'est la date inscrite sur ce formulaire qui servira à établir la compensation accordée rétroactivement pour l'élève qui amène un dépassement dans son groupe.

Pas de formulaire, pas de compensation!

Une bonne habitude!

Conservez une copie du formulaire dûment rempli, daté et signé par vous et votre direction d'école dans vos dossiers ainsi que la réponse écrite de votre direction (page 3 du formulaire). Prenez l'habitude d'utiliser le formulaire pour toute demande afin d'assurer un suivi dans le dossier de l'élève. D'ailleurs, ce formulaire doit aussi être versé au dossier d'aide particulière de l'élève (DAP).

Claudine Fournier

Faire les demandes nécessaires pour nos élèves HDAA fait partie de notre tâche.

Comité syndical sur la santé et la sécurité au travail

Le 15 octobre dernier avait lieu la première rencontre du tout nouveau comité syndical sur la santé et la sécurité au travail. Les membres du comité (Éric Coupal, Virginie Demers, Caroline Favreau, Danyka Geoffrion, Bruno Labonville, Marylène Lachance, Bianca Poulin, Vicky Provencher et moi-même) ont mis la table sur les enjeux importants touchant le quotidien des enseignantes et enseignants. Que l'on parle d'amiante, de présence de plomb dans l'eau potable, de mauvaise ventilation, de température extrême, de la COVID-19 ou de la violence envers les enseignantes et enseignants, ces sujets sont tout aussi préoccupants les uns autant que les autres. Le comité s'est tout de même donné le mandat d'établir des priorités et de tenter de poser des gestes concrets pour agir à titre préventif auprès des membres du SEBL.

Dans ce tout premier article, les membres du comité ont choisi de mettre l'accent sur le phénomène de la violence subie par les enseignantes et enseignants.

Les actes de violence dans les écoles ne sont plus des phénomènes rares, mais font plutôt partie de notre quotidien. Que s'est-il passé pour qu'on laisse ainsi les actes à caractère violent noircir notre quotidien? Est-ce que ces actes seraient tolérés au dépanneur du coin comme ils le sont dans nos classes? Poser la question, c'est y répondre! Sommes-nous devenus trop tolérants et tolérants? Il est important de remettre les pendules à l'heure et d'identifier les gestes de violence dont nous sommes victimes dans notre quotidien. Une liste de ceux-ci s'impose :



Dérangeant

Grave

Insulte personnelle ou injure
Geste grossier ou obscène
Regard déplacé (mal à l'aise)
Sifflement ou blague grivoise

Atteinte à ma réputation
Discrimination
Intimidation ou menace
Harcèlement moral
Chantage
Téléphone ou courriel anonyme
Menace de coups
Menace de blessures
Vol ou bris de biens personnels
Vandalisme dans ma classe
Remarque sexuelle déplacée
Jeu de séduction trop insistant
Proposition indécente

Me faire lancer un objet
Me faire cracher dessus
Gifle, coup de poing ou coup de pied
Coup avec objet ou arme
Morsure, égratignure ou griffure
Bousculade ou empoignade
Tentative d'agression contre ma personne
Menace, tentative de violence ou violence contre un membre de ma famille
Téléphone ou courriel obscène à caractère sexuel
Frôlement ou attouchement non désiré
Geste exhibitionniste

Le comité a mis sur pied un outil pour vous aider à identifier les actes à caractère violent et les compiler en attendant d'avoir le temps d'aller sur le bureau virtuel pour remplir la [déclaration d'accident et d'incident à caractère violent ou sexuel](#). Tout acte à caractère violent doit être déclaré au même titre qu'un accident de travail, et ce, dans le but de faire prévaloir vos droits si la situation venait à se compliquer.

Surveillez vos pigeonniers!

Claudine Fournier

Une nouveauté dans le congé pour obligations familiales

Lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective (E6 2020-2023), la clause 5-14.07 a été modifiée afin d'inclure la notion de proche aidant dans les congés pour obligations familiales.

La clause 5-14.07 stipule :

*Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, conformément à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (RLRL, chapitre N-1.1), une enseignante ou un enseignant peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant 10 journées par année scolaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, **ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle l'enseignante ou l'enseignant agit comme proche aidant, tel qu'attesté par une professionnelle ou un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (RLRQ, chapitre C-26).***

Pour l'application de la présente clause, la notion de parent est celle définie à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRL, chapitre C-26).

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si le centre de services y consent.

L'enseignante ou l'enseignant doit aviser le centre de services de son absence dès que possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les jours utilisés pour ces absences sont déduits de la banque annuelle de congés de maladie de l'enseignante ou l'enseignant, et ce, jusqu'à concurrence de 6 jours par année scolaire.

L'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail précise qu'en outre du conjoint du salarié, on entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Pour l'application de la clause 5-14.07 de l'entente nationale, les personnes suivantes sont aussi considérées comme « parent » :

1. une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;
2. un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
3. le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;
4. la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;
5. toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.



Bref, la notion de proche aidant est finalement reconnue et permet d'accéder aux congés pour obligations familiales. Si vous avez des questions relatives au congé pour obligations familiales, n'hésitez pas à communiquer avec nous, il nous fera plaisir de répondre à vos questions.

Stéphanie Dinel

Libérations de surveillance versus encadrement

Lors de la dernière négociation, la FAE a réussi à obtenir des sommes d'argent permettant de dégager les enseignantes et enseignants du primaire de la majorité des surveillances collectives. Vous avez d'ailleurs été consultés en début d'année (Annexe LV) en lien avec ce sujet. Ayant comme objectif de ne pas alourdir votre tâche, l'équipe de négociation a réussi à intégrer au texte de la convention que le temps ainsi récupéré permet à l'enseignante ou l'enseignant d'effectuer de l'encadrement auprès de ses élèves **ou** d'autres tâches éducatives.

Donc, avec le temps de surveillances collectives ainsi libéré, l'enseignante ou l'enseignant pourrait effectivement **choisir** de se faire reconnaître du temps pour d'autres tâches éducatives s'il le désire (récupération, activités étudiantes, etc.) ou il pourrait demander à ce que ce temps soit reconnu comme de l'encadrement au sens de la clause 8-6.01 de la convention nationale.

8-6.00 Tâche éducative
8-6.01

Aux fins du présent chapitre, on entend par :

a) Encadrement
Intervention auprès d'un élève ou d'un groupe d'élèves visant le développement personnel et social de l'élève et l'invitant à assumer ses responsabilités relativement à sa propre formation.

Le temps d'encadrement reconnu n'est pas fixé à l'horaire et il n'inclut surtout pas d'activités étudiantes structurées et planifiées ou d'autres activités quelconques.

Si des directions ont laissé sous-entendre que le temps libéré pour faire de l'encadrement devait se combler par un choix d'activités professionnelles définies comme la récupération ou une activité étudiante, il semble qu'elle ait tenté de corrompre la définition prévue à la convention. Si vous souhaitez que votre temps libéré soit inscrit comme de l'encadrement alors que ce n'était pas dans les choix présentés, nous vous invitons à le signifier à votre direction afin qu'un changement permanent soit effectué

dans votre tâche. Si des difficultés persistent, nous vous invitons à communiquer avec nous.



Thierry Lajeunesse

Les profs ont leur mot à dire!



La consultation est la porte d'entrée pour avoir une école qui vous ressemble. Mais comment faire? Nous retrouvons une première série de sujets ayant une obligation de consultation à la clause 4-8.06 de l'Entente locale (EL). Les propositions issues de ce chapitre sont proposées, **par écrit**, par la direction, à l'organisme de consultation choisi (Assemblée générale ou Comité de consultation des enseignantes et des enseignants). À cette étape, il est important d'avoir en main toutes les informations pertinentes pour prendre une décision éclairée. Les enseignantes et enseignants peuvent **accepter, modifier ou rejeter** la proposition soumise. Dans toutes ces situations, il est important de soumettre **par écrit** la proposition des enseignantes et enseignants.

Voici, en détails, les 10 objets de consultation qui se trouvent au 4-8.06 de l'EL.

1. La date, le contenu et l'organisation des journées pédagogiques

Si vous croulez sous la correction, vous pouvez dire non à une formation école de 3 heures et demander du travail personnel! Vous pouvez également proposer que la pédagogie se déroule en télétravail.

2. Les sessions d'examens ainsi que les règles de répartition des surveillances entre les enseignantes et les enseignants

FGJ

L'organisation et le calendrier de la session d'examens sont soumis à la consultation. Pour les règles de répartition des surveillances, il faut s'assurer de l'équité entre les enseignantes et enseignants. Il faut aussi être vigilants et s'assurer que les enseignantes et enseignants libérés de surveillances (correction en français, compensation pour projets ou activités, etc.) soient bien remplacés par une suppléante ou un suppléant, donc leurs surveillances ne sont pas réparties sur le reste des profs.

3. Les besoins de l'établissement pour chaque catégorie de personnel

Des concierges aux TES en passant par divers professionnels, les enseignantes et enseignants ont leur mot à dire sur les ressources attribuées dans l'école. N'hésitez pas à privilégier du personnel qui aura un impact sur votre travail au quotidien!

4. Les besoins de perfectionnement pour le personnel

Par exemple, organiser une rencontre d'une heure par département pour identifier nos besoins en perfectionnement ou encore adopter la tenue d'une conférence à la demande d'un groupe d'enseignantes et d'enseignants sur une base volontaire.

5. Les règles de composition du conseil d'établissement dans un établissement de moins de soixante (60) élèves

Ne s'applique pas.

6. L'organisation et la planification des rencontres collectives et de parents, en incluant l'horaire des rencontres

 Votre direction propose des rencontres dans les classes, mais vous préférez que toutes et tous soient ensemble au gymnase? Pour l'horaire, assurez-vous qu'aucune enseignante ou qu'aucun enseignant ne se retrouvera seul, surtout en fin de soirée! Allez-vous instaurer un système de rendez-vous? Dans ce cas, qui sera responsable de cette gestion?

7. L'élaboration des priorités lors de la préparation des prévisions budgétaires et la répartition des sommes d'argent dans le cadre de ces priorités

Ce sujet est souvent « oublié » par la direction. Octobre et novembre sont les mois où les budgets se construisent. N'hésitez pas à lui rappeler ses obligations en la matière! Il faut également se souvenir que plusieurs sommes sont maintenant envoyées directement dans les écoles par le MEQ.

8. Les modalités d'accueil des élèves

Un thème particulier sera-t-il mis de l'avant? Une activité sera-t-elle organisée? Si un comité se penche sur la question de l'organisation de la rentrée, n'oubliez pas que ce dernier est redevable à l'AG, **il n'est pas décisionnel**.

9. La journée d'accueil des futurs élèves au préscolaire, s'il y a lieu

Qui participera à cette journée? Quel sera l'horaire? Entendez-vous entre collègues et soumettez une proposition à la direction.

10. Tout autre objet touchant l'organisation pédagogique et éducative de l'établissement

Ce dernier objet de consultation vise à obliger la direction à se soumettre au processus de la consultation pour tous les sujets liés à l'organisation pédagogique et éducative. Cet objet se veut très large, car les enseignantes et enseignants seront ceux qui vivront avec les conséquences de ces décisions. Nous devons donc avoir une réelle chance d'influencer la décision avant qu'elle ne soit prise!

Pour tous les objets présentés dans le présent article, l'entente locale prévoit un délai de 10 jours ouvrables, c'est-à-dire 10 jours de travail, pour vous consulter. Mais 10 jours pour se consulter, est-ce assez? Pas nécessairement! Ainsi, vous pouvez convenir avec votre direction d'un délai différent. Si c'est le cas, vous devez vous entendre avec elle sur la durée de ce délai, et ce, dès le début. De plus, comme la consultation fait partie de notre travail, cette consultation doit faire partie intégrante de notre 32 heures.

Si votre direction n'est pas d'accord avec votre position, elle doit vous en donner les motifs par écrit. Ces motifs doivent être appuyés par des arguments raisonnables. Il est possible de contester par voie de grief une réponse inadéquate, frivole ou arbitraire ainsi qu'une absence de consultation! France-Dominique Béland et Thierry Lajeunesse

Séminaires de préparation à la retraite

À chaque année, l'Association des personnes retraitées de la FAE (APRFAE) tient des séminaires sur différents sujets touchant la retraite. Ces séminaires sont offerts en priorité aux enseignantes et enseignants qui prendront leur retraite d'ici le 30 juin 2022 puis, dans un second temps, à celles et ceux qui prendront leur retraite en juin 2023. Le Syndicat assumera les coûts d'inscription de ses membres.

Nelson Costa

Samedi le 5 février de 8 h 30 à 12 h Les régimes de retraite (RREGOP-RRQ)

Lundi le 7 février de 18 h à 19 h 30 Les finances à la retraite

Mercredi le 9 février de 18 h à 19 h 30 Les assurances à la retraite

Les rencontres se tiendront en virtuel. La documentation et les liens seront envoyés aux personnes inscrites.

Inscription obligatoire par courriel : julie.meunier@lesebl.ca

Dates à retenir

Date	Événement
25 novembre	Dépôt de la rétroaction salariale
8, 9 et 10 décembre	Conseil fédératif à Laval
13, 14 et 15 décembre	Conseil fédératif de négociation à Laval
16 décembre	Assemblée des personnes déléguées Souper de Noël



Soirée des personnes retraitées

Le 4 novembre dernier, le SEBL a souligné le départ à la retraite de plusieurs enseignantes et enseignants des deux dernières années (2019-2020 et 2020-2021) à la Sucrerie Bonaventure. Nous remercions chaleureusement toutes les personnes ayant participé à l'organisation de cet événement haut en couleurs, sans oublier nos précieux commanditaires qui ont fait de cette soirée un succès!



Comité retraite



De gauche à droite :

Pascàle Vinet, Gaétan Asselin, Guy Lévesque, Anik Roussin et Sophie Bizier.

Coordonnées

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

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

Site Web : www.lesebl.ca – Courriel : syndicat@lesebl.ca

www.facebook.com/seblautentides

