



Le Bulletin

Volume 53 Numéro 4

Édition du 10 octobre 2024

Dans ce Bulletin

Prolongation de la date limite de remise des horaires au préscolaire / primaire.....p.1-2

La tâche éducative au primaire, deux réali-tés en lien avec l'horaire de six jours.....p.2

Vous vivez des situations particulièrement difficiles à l'école? Voici comment y remé-dier.....p.3

Ce qu'il faut retenir, mécanisme de signa-lement SST.....p.4-5

Rémunération des suppléants occasion-nels.....p.6

Suppléance en sus de la tâche, nouvelle rémunération.....p.6

Rémunération des suppléances effectuées par des enseignants à moins de 100% de tâche.....p.7

Rémunération des suppléances effectuées par des enseignants à 100 % de tâche.....p.7

Congés spéciaux à l'occasion d'un décès : quelques nouveautés.....p.8

À l'Agenda

Mardi 22 octobre 2024

2^e rencontre du conseil des personnes dé-léguées

Heure : 18 h 30

**Lieu : Corporation du Fort Saint-Jean
15, rue Jacques-Cartier Nord
Saint-Jean-sur-Richelieu**

Prolongation de la date limite de re-mise des horaires au préscolaire / pri-maire

Avec les modifications qui s'appliqueront à la nouvelle tâche, le CSSDHR a constaté certaines problématiques en lien avec l'ATP pour les sec-teurs du préscolaire / primaire.

Selon la convention collective, la date limite pour apporter des modifications à l'horaire est le 15 octobre. Devant la situation actuelle, le CSS nous a demandé de reporter cette date de deux semaines afin de se donner le temps de trouver des solu-tions viables en collaboration. En effet, lorsqu'on compte toutes les récréations non surveillées, le temps pour les plans d'intervention ainsi que les accueils et déplacements dans l'ho-raire, et qu'on les déduit de l'ATP assignable, on se retrouve souvent à dépasser le temps disponible à l'horaire. Il ne reste alors plus de temps pour la concertation ainsi que pour les co-mités autres que ceux pour des activités étudiantes (qui sont déduits pour leur part dans la tâche éducative).

Le plus gros changement cette année est au niveau du retrait des surveillances au primaire. Le fait de retirer presque toutes (voir toutes) les surveillances lorsque possible a deux effets sur la tâche. La première est qu'il reste plus de temps disponible dans la tâche éducative. À titre d'exemple, le retrait d'une heure par cycle en surveillance aura pour effet de libérer une heure dans la tâche éducative qui pourra être placée dans d'autres activités telles que : encadrement (minimum 72 mi-nutes / cycle), récupération, activités étudiantes et comités pour les activités étudiantes. On rappelle d'ailleurs que le choix des comités et des activités étudiantes appartient à l'ensei-gnante ou l'enseignant, nul ne peut vous les imposer.

Dans un deuxième temps, cela libérera des périodes de récréa-

tion. Celles-ci deviendront des récréations non surveillées au sens de la convention collective et seront déduites de l'ATP. Ceci a pour effet d'augmenter le temps total attribué aux récréations non surveillées par rapport à l'année dernière et causera pour plusieurs un débordement de l'ATP.

La convention prévoit qu'il est possible de rémunérer les enseignantes et enseignants pour des tâches supplémentaires en ATP, mais le Centre de services souhaiterait éviter cela. Le SEHR se penchera par conséquent sur la situation avec l'employeur dans les prochaines semaines. Le dossier est donc à suivre.

La tâche éducative au primaire, deux réalités en lien avec l'horaire de 6 jours

Si le temps moyen d'enseignement maximal déterminé dans la convention collective des enseignants est établi à 738 heures annuellement, soit 24 heures 36 minutes lorsqu'on le convertit par cycle de six jours, il faut comprendre qu'il s'agit d'une moyenne par secteur et que bien que la moyenne doive être respectée, ce temps peut varier légèrement pour les individus.

De plus, comme la tâche éducative dédiée aux cours et leçons ainsi que celle associée à la tâche complémentaire sont des vases communicants, il faut bien comprendre qu'un enseignant ou une enseignante qui donne moins de temps en cours et leçons voit son temps pour la tâche complémentaire augmenter. Actuellement, les directions d'école semblent y voir une occasion d'augmenter le nombre d'activités étudiantes... Rappelons-nous qu'il y a quelques années, le CSS voulait améliorer la réussite de ses élèves, l'ajout de temps pour de la récupération serait en cohérence avec cet objectif!

Ainsi, afin de rendre le tableau présenté dans le Bulletin du 26 septembre plus réaliste et concret, nous avons tenu à distinguer deux réalités différentes soit celles des spécialistes et des titulaires du primaire.

En effet, il y a de nombreuses années, le SEHR et le CSS se sont entendus afin que les titulaires enseignent un peu moins que le temps moyen d'enseignement prescrit et que les spécialistes enseignent un peu plus. De cette

façon, l'horaire pouvait être étalé sur six jours et les titulaires n'avaient pas à enseigner les arts plastiques. Voici donc ce que vous devriez retrouver dans votre tâche éducative :

Réalités des spécialistes et des titulaires

	Tâche éducative annualisée	Tâche éducative par cycle de 6 jours
Pour les titulaires	828 heures de tâche éducative dont : <ul style="list-style-type: none"> • 725 heures de cours et leçons • 103 heures de tâche complémentaire 	27h36 par cycle de tâche éducative dont : <ul style="list-style-type: none"> • 29 périodes de 50 minutes d'enseignement (ou 24h10) • 1h12 pour de l'encadrement (minimum) • 2h14 pour des tâches telles que : récupération, surveillance, comités pour l'organisation des activités étudiantes, activités étudiantes
Pour les spécialistes	828 heures de tâche éducative dont : <ul style="list-style-type: none"> • 750 heures de cours et leçons • 78 heures de tâche éducative complémentaire 	27h36 par cycle de tâche éducative dont : <ul style="list-style-type: none"> • 30 périodes de 50 minutes d'enseignement (ou 25 heures) • 1h12 d'encadrement (minimum) • 1h24 pour des tâches telles que : récupération, surveillance, comités pour l'organisation d'activités étudiantes, activités étudiantes

Vous vivez des situations particulièrement difficiles à l'école ? Voici comment y remédier

Chaque année, vous êtes nombreux à nous interpeller au sujet de situations qui mettent en danger votre santé psychologique (violence, surcharge, harcèlement).

Depuis 2022, la Loi sur la santé et la sécurité au travail établit, à l'article 51, que « *l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment : prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel et prendre toute autre mesure que peut déterminer un règlement pour prévenir ou faire cesser une situation de violence à caractère sexuel.* »

Cet article de loi oblige désormais les employeurs à prendre en compte le volet psychologique dans les situations dangereuses. Pour aider l'employeur dans cette obligation, il est essentiel qu'il soit informé de la situation. Le travailleur ou la travailleuse a la responsabilité de lui signaler une situation représentant un risque. Notez que vous pouvez signaler un risque pour vous-même ou pour un collègue ou une collègue.

Dans un premier temps, vous devez remplir les formulaires d'incidents violents, afin d'informer l'employeur d'une situation dangereuse. Vous pouvez également le signaler par courriel. Cette façon de faire a l'avantage de laisser une trace de votre démarche. De plus, si vous ressentez des symptômes, il est important de communiquer à la direction ce que vous vivez. Voici quelques exemples de symptômes que nous constatons dans des situations à risque :

- Anxiété, angoisse, hypervigilance, peur d'aller au travail;

- Troubles du sommeil (insomnie, cauchemars, pensées envahissantes);
- Pleurs, tristesse, découragement, sentiment d'efficacité compromis, perte de confiance en ses moyens;
- Perte d'appétit, désintérêt pour les activités personnelles.

Lorsqu'ils se manifestent, ils vous signalent que ce que vous vivez n'est pas juste dans votre tête et qu'il est temps d'agir en signalant la situation à l'employeur. Lorsqu'ils sont mentionnés, ces éléments permettent à l'employeur de prendre conscience du risque psychosocial que vous subissez et il a l'obligation légale d'agir. Notez que le représentant des travailleurs en santé et sécurité au travail (RSS) ne peut pas intervenir si la direction (l'employeur) n'est pas informée de la situation. Si le RSS intervient et que sa démarche avec l'employeur échoue, un inspecteur de la CNESST peut éventuellement être sollicité.

Finalement, nous vous encourageons également à documenter toutes vos actions. Si vous êtes confronté à une direction qui refuse de le consigner par écrit, n'hésitez pas à lui faire un résumé de vos discussions par courriel. Les paroles s'envolent, mais les écrits restent.



Carl Tremblay, 1^{er} vice-président

Rémunération des suppléants occasionnels

L'une des demandes patronales lors de la dernière négo concernait la rémunération des suppléances occasionnelles. Elle visait à payer ces suppléants en adéquation avec le temps réel effectué.

En effet, auparavant, celles-ci étaient payées selon des blocs de minutes, ex. : un taux unique s'appliquait lorsqu'on effectuait entre 61 et 150 minutes. La personne qui effectuait une suppléance de 65 minutes (1 période au primaire plus une surveillance de récréation) gagnait donc le même montant que celle qui effectuait 120 minutes (2 périodes et 1 surveillance de récréation). De plus, pour celles et ceux qui enseignaient une pleine journée, la rémunération était plafonnée lorsqu'ils atteignaient 211 minutes de suppléance.

Désormais, les suppléants **occasionnels** (sans contrat) légalement qualifiés obtiennent un traitement horaire (à 1/1000^e) basé sur l'échelon 3. Les non légalement qualifiés, pour leur part, obtiendront une rémunération horaire basée sur l'échelon 1. De plus, le maximum par

jour sera déplafonné afin que toutes les heures effectuées augmentent la rémunération. Lorsqu'on calcule le nombre de minutes effectuées, on doit compter le temps d'enseignement (ou le temps de formation et d'éveil) ainsi que les surveillances. Ces personnes continueront de recevoir un 4% ou un 6% de vacances conformément à ce qui est prévu à la Loi sur les normes du travail.

Comme c'est souvent le cas lorsqu'on change des éléments à la convention collective, il y a des gagnants et des perdants. Ici, ce sont les suppléants non légalement qualifiés et ceux effectuant des suppléances d'une période ou moins qui perdent le plus. En échange, ceux effectuant des journées complètes obtiennent une meilleure rémunération.

Suppléance en sus de la tâche, nouvelle rémunération

Un autre changement dans la convention est aussi en lien avec la rémunération des suppléances. En effet, tout enseignant sous contrat (à temps plein ou partiel) sera rémunéré à son échelon lorsqu'il ou elle effectue de la suppléance.

Chez nous auparavant, **les enseignants en poste** étaient rémunérés à 1/1000^e de leur échelon lorsqu'ils effectuaient de la suppléance. On divisait le nombre de minutes de suppléance effectuée dans une journée par 45 et on multipliait le résultat par 1/1000^e de son traitement annuel à l'échelon.

Pour **les enseignants à statut précaire** ainsi que les suppléants occasionnels, on appliquait le taux horaire de suppléance prévu selon un certain nombre de minutes prédéterminé. Au secondaire, on divisait le taux prévu pour 1 heure ou moins de suppléance par 50 et on le multipliait par le nombre de minutes de la période. Au-delà de 210 minutes, on appliquait un plafond de rémunération, peu importe le nombre de minutes excédentaires. Tout comme les suppléants oc-

casionnels, un enseignant à contrat effectuant 6 périodes de 50 minutes au primaire ou 4 périodes de 75 minutes au secondaire ne gagnait pas plus que celui qui effectuait 4 périodes de 50 minutes au primaire ou 3 périodes de 75 minutes au secondaire.

Plusieurs dérives avaient pris racine dans les divers CSS au fil des ans. Certains enseignants en poste, se voyant refuser de la suppléance (parce qu'ils coûtaient trop cher), acceptaient de se faire rémunérer au taux de suppléants occasionnels. Certains CSS n'appliquaient pas de diviseur au secondaire... La nouvelle convention vient donc uniformiser les pratiques. Il faudra donc être vigilants et exiger d'être payés au bon taux, à défaut de quoi, refuser de faire de la suppléance!

Rémunération des suppléances effectuées par des enseignants à moins de 100% de tâche

Une autre demande patronale visait les suppléances effectuées par des enseignantes et enseignants n'ayant pas atteint 100% de tâche éducative.

Auparavant, les enseignants à temps partiel (précaires) étaient rémunérés au taux de suppléance chez nous. La clause 6-8.02 de l'entente nationale (qui établissait le paiement à 1/1000^e de l'échelon) ne s'adressait qu'aux enseignants à temps plein (en poste).

La nouvelle entente vient changer cela. Désormais, tous seront payés à 1/1000^e de leur échelon pour les périodes de suppléances effectuées. Les ensei-

gnants précaires, toutefois, ne recevront plus le 4% ou le 6% de vacances pour la suppléance effectuée, ce qui était déjà le cas dans de nombreux CSS. Bien que les enseignants dans les échelons inférieurs ne remarqueront pas de changements significatifs, ceux qui ont progressé dans notre échelle, eux, sentiront la différence.

Rémunération des suppléances effectuées par des enseignants à 100% de tâche

Enfin, avec la pénurie de main-d'œuvre, de plus en plus d'enseignants effectuant une tâche à 100% sont sollicités afin d'effectuer du dépannage dans les écoles.

Si le CSS refuse toujours de les inclure dans la banque de Scolago, il n'en demeure pas moins que certains remplacent des collègues absents de manière occasionnelle. Dans la nouvelle convention, on a remplacé le diviseur 45 par une nouvelle façon de calculer. Désormais, autant pour les enseignants à temps plein que pour ceux à temps partiel (précaires), la rémunération de la suppléance sera à 1/1000^e de leur échelon rehaussé de 33%. Dans les faits, les enseignants en poste qui devaient déjà être payés à leur échelon avec le diviseur 45 ne verront pas vraiment de différence. Les enseignants à statut précaire, pour leur part, en constateront les effets.

Certaines directions ont déjà commencé à dire à ces enseignantes et enseignants que ceux-ci coûtaient trop cher et qu'ils ne les solliciteraient pas

pour des remplacements. Cependant, il convient de comprendre qu'avec le nouveau taux pour les suppléants non légalement qualifiés, le gouvernement réalisera certaines économies. Ces économies pourront être redistribuées pour assumer la rémunération supplémentaire pour les précaires. Quant aux enseignants en poste, excepté les augmentations prévues à la convention, ils ne coûtent pas plus cher qu'auparavant lorsqu'ils effectuent de la suppléance!

Enfin, la convention collective prévoit la possibilité d'octroyer de la suppléance aux enseignants en poste dans la mécanique de la clause 8-7.11 de la convention collective locale. L'employeur ne peut donc pas s'y soustraire pour des raisons pécuniaires!

Congés spéciaux à l'occasion d'un décès : quelques nouveautés

C'est dans la convention collective de 2020-2023 qu'est apparue pour la première fois la notion d'aide médicale à mourir dans les congés spéciaux de la convention collective.

En effet, la clause 5-14.02 prévoit désormais, lors du décès d'un conjoint ou d'une conjointe, de son propre enfant ou de celui de son ou sa conjointe, de son père, de sa mère, de son frère de sa sœur, d'un membre de sa belle-famille (beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru), d'un de ses grands-parents, de son petit fils ou de sa petite fille, la possibilité de débiter le congé la veille du décès, afin de permettre aux enseignantes et enseignants de participer à l'événement organisé en lien avec l'administration de l'aide médicale à mourir.

Dans la convention 2023-2028, on vient établir que les journées additionnelles prévues en 5-14.03, en lien avec la distance du lieu où l'aide médicale à mourir sera administrée, ne s'appliqueront plus exclusivement afin d'assister aux funérailles. En effet, l'enseignante ou l'enseignant pourrait choisir plutôt de les utiliser afin de se rendre à l'événement de fin de vie. Comme quoi notre convention collective continue de s'ancrer dans la modernité!

Petit quiz de la condition féminine

Saviez-vous que?

En 1936, le personnel enseignant féminin gagnait 207\$ en milieu rural tandis que leurs homologues masculins gagnaient 522\$ par année? De plus, elles devaient signer un contrat qui exigeait qu'elles ne se marient pas, ne voyagent pas en dehors de la ville et qu'elles soient chez elle entre 20 h et 6 h du matin.

Tiré de l'ouvrage « Cinquante ans de lutte pour l'égalité » de l'action féministe à la CSQ.

Votre comité de l'action féministe :
Catherine Lussier
Mégane Raymond
Cynthia Trinque

Nous contacter

**Syndicat de l'enseignement
du Haut-Richelieu (CSQ)**

670, boulevard du Séminaire Nord
Saint-Jean-sur-Richelieu (QC) J3B 5M3

Téléphone : 450 348-6853 / 1 800 567-6853
Télécopieur : 450 348-6856

Courriel : sehr@lacsq.org
Site Web : www.sehr-csq.qc.ca

Horaire

Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h
et de 13 h à 17 h
(vendredi 15 h 45)