

# Syndicalement vôtre

Vol. 17 N° 11

Février 2011

## Mot de la présidente

-Andrée Aubut

### Quelques nouvelles en suivi au Conseil des personnes déléguées de janvier 2011

#### Colloque : novembre 2011

Le calendrier scolaire 2011-2012 prévoit une journée pour un colloque le 11 novembre prochain. La Commission a accepté de doubler la représentation des enseignantes et des enseignants au Comité organisateur du colloque. Cette représentation est proportionnelle au pourcentage de financement provenant du budget centralisé de perfectionnement du personnel enseignant. Huit enseignantes et enseignants, parmi quinze personnes, participeront à l'organisation de ce colloque. Nous avons eu l'occasion de faire part à la Commission de notre appréciation très mitigée du dernier colloque et de l'importance de déterminer des balises communes entre les représentantes et les représentants des différentes catégories de personnel avant les travaux du Comité organisateur.

#### Recherche sur la santé psychologique au travail

La FAE a invité les syndicats affiliés à participer à une recherche sur la santé psychologique au travail. Nous avons donc invité André Savoie et Luc Brunet, chercheurs de l'Université de Montréal à venir présenter, au Conseil des personnes déléguées de janvier, les objectifs et le déroulement de cette recherche. La personne déléguée de votre établissement vous consultera à ce sujet afin qu'au prochain Conseil des personnes déléguées nous puissions décider si nous participons à cette recherche qui pourrait avoir lieu l'an prochain (questionnaire à compléter). Les recherches démontrent que la santé psychologique au travail est une problématique importante en milieu de travail, particulièrement dans les secteurs de l'éducation et de la santé. Ce projet pourrait déterminer pour chaque établissement dans quelle mesure les caractéristiques organisationnelles, psychosociales et personnelles influencent la santé psychologique au travail pourvu qu'il y ait un taux de répondantes ou de répondants égal ou supérieur à 65 % par établissement. Confidentialité et volontariat sont assurés. Nous avons remis aux personnes déléguées un document explicatif détaillé à ce sujet. ➤

---

#### Dans ce numéro

Compensation pour les dépassements  
du maximum d'élèves.....2  
Capsule d'information : vos droits et vos  
obligations – Les forces majeures :  
comprendre les règles pour les utiliser.....3  
Capsule d'information : vos droits et vos  
obligations – Les congés sans traitement :  
Quand? Comment? À qui? Pourquoi?.....4

---

#### Groupe à plus d'une année d'études : avez-vous touché votre compensation?

-François Côté,  
conseiller à la FP et responsable du dossier  
perfectionnement

Cette année encore le MELS, à titre de mesures supplémentaires de soutien aux enseignantes et enseignants affectés à un groupe à plus d'une année d'études, verse aux commissions scolaires une somme à être répartie entre les enseignantes et enseignants affectés à ces classes.

Il importe de rappeler ici que **seuls** les groupes qui sont formés par la commission scolaire dans les cas où ils n'ont pu être évités sont couverts par la compensation.

Pour la CSMB, le montant est de 596 \$ par enseignante ou enseignant affecté à un groupe à plus d'une année d'études, pour l'année scolaire 2010-2011.

Rappelons également que les *Dispositions nationales* stipulent à l'annexe XVI que ce montant peut être utilisé : «...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 ». Ce choix vous appartient en propre. Exercez-le! ➤

(page 4)

(suite de la page 1)

N'hésitez pas à communiquer avec nous si vous avez besoin de plus d'informations.

### **Normes et modalités d'évaluation des apprentissages**

Vous avez reçu de la FAE la publication *Nouvelles Express* sur le bulletin unique. Le MELS a mis à jour cette semaine son cadre de rédaction des normes et modalités d'évaluation des apprentissages en fonction des changements en évaluation prévus pour septembre 2011. La FAE produira en février un avis à ce sujet. Une demande a été faite auprès de la direction des services éducatifs de la CSMB afin de retarder la consultation sur les normes et modalités d'évaluation des apprentissages au moins jusqu'à ce que nous ayons toutes les informations nécessaires à cette consultation. Le sujet sera traité au Conseil fédératif de février. En attendant l'avis de la FAE, les personnes déléguées ont reçu par courriel les éléments importants à considérer lors de la révision des normes et modalités d'évaluation des apprentissages.

### **Nouvelle vice-présidente aux relations de travail en fonction**

Chantal Lefort a été élue au poste de vice-présidente aux relations de travail jusqu'à la prochaine Assemblée générale qui devrait avoir lieu à la fin du mois de mars. Suzanne Auger agira à titre de personne-ressource en relations de travail d'ici la fin de l'année scolaire.

\*\*\*\*\*

## ***Compensation pour les dépassements du maximum d'élèves***

*-Luc Jacob, conseiller au primaire*

En vertu de la clause 6-9.10 de l'entente locale, «...la Commission verse aux enseignantes et aux enseignants concernés les sommes dues, respectivement au 31 janvier et à la dernière journée de présence des élèves en juin. Les montants sont remboursables à la paie de la mi-mars et celle de la mi-juillet. »

### **Ai-je un dépassement dans mon groupe?**

Vous devez connaître le ratio maître-élèves qui s'applique dans votre niveau ainsi que dans votre établissement en lien avec l'indice de défavorisation qui s'y applique. Pour en savoir davantage sur les nouveaux ratios, vous pouvez consulter directement sur le site du MELS (<http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/reussitescolaire/>) le document « L'école j'y tiens » avec ses 13 voies de réussite. La mesure 5 vous donnera la réponse. Pour y parvenir à partir de leur page Web, cliquez sur le lien « La persévérance scolaire » et vous y trouverez ledit document.

Vous devez connaître les élèves reconnus HDAA qui une fois pondérés pourraient influencer l'atteinte des dépassements d'élèves dans votre

classe. Rappelez-vous que seuls les élèves **identifiés** HDAA peuvent être pondérés s'ils n'ont pas de service à l'exception des élèves identifiés, présentant des troubles de comportement ou des troubles graves de comportement. Ces derniers sont toujours pondérés avec ou sans service. Pour calculer le facteur de pondération d'un élève reconnu HDAA, vous devez consulter l'annexe XX et selon le cas les clauses 8-8.01 à 8-8.04 des Dispositions nationales.

### **Les devoirs de la direction...**

Si vous avez droit à une compensation, vous devez vous assurer que la direction de votre établissement remette à la commission scolaire le calcul des compensations pour le dépassement des maxima d'élèves lors des deux périodes ci-haut mentionnées au premier paragraphe. Informez-vous auprès de votre direction et n'hésitez pas à communiquer avec la personne répondante de votre établissement au SEOM en cas de difficulté (514 637-3548).

\*\*\*\*\*

## *Capsule d'information : vos droits et vos obligations*

### *Les forces majeures : comprendre les règles pour les utiliser*

*-Suzanne Auger, personne-ressource aux relations de travail  
et Caroline Proulx-Trottier, vice-présidente à la vie syndicale*

Chaque année, nous recevons un certain nombre de questions au sujet des « forces majeures ». Nous tenterons d'établir les grandes balises dans cet article. Pour de plus amples informations, la personne déléguée de votre établissement a reçu un document complet lors du dernier CD. Vous pouvez également le consulter sur notre site Web à la section « Nouvelles SEOM ».

Les dispositions nationales prévoient trois (3) jours de forces majeures par année de travail, à la clause 5-14.02 G) pour des motifs tels que : désastre, feu, inondation, etc. Elles stipulent également que le Syndicat et la Commission peuvent s'entendre sur d'autres motifs. Vous les retrouverez à la clause 5-14.02 G) de l'entente locale. Il s'agit ici d'un *arrangement local*.

Cependant, la jurisprudence nous apprend que l'octroi de ces trois (3) jours n'est pas un automatisme et qu'il ne s'agit pas de trois (3) jours de vacances payés. Pour vous voir reconnaître un congé pour force majeure, vous devrez au préalable démontrer deux choses :

1. avoir été dans un cas donnant une ouverture à un tel congé spécial (donc répondant à un des motifs de forces majeures);
2. **et** que cette force majeure vous a obligé à vous absenter de votre travail.

Quatre (4) critères sont reconnus en droit du travail pour établir une force majeure, soit :

- **L'extériorité** est définie comme suit : événement imprévisible, incontrôlable et extérieur, c'est-à-dire qu'il ne doit pas avoir été provoqué ou causé par l'enseignante ou l'enseignant.
- **L'imprévisibilité** se définit comme suit : événement dont on ne peut prévoir sa survenance.
- **L'irrésistibilité** se définit comme suit : événement qu'une personne prudente et diligente, ayant une force et des moyens normaux, n'a pu empêcher sa survenance.
- **L'impossibilité absolue d'exécution du travail** se définit comme suit : événement qui doit absolument empêcher une personne de remplir ses obligations. L'arbitre Gauvin ajoute que la personne doit faire les meilleurs efforts, utiliser toute la diligence possible et ses ressources disponibles pour prévoir et surmonter l'obstacle l'empêchant de se rendre au travail. De plus, il mentionne qu'une telle impossibilité ne saurait résulter d'un choix personnel.

#### **FAITES LE TEST AVANT DE COMPLÉTER L'ATTESTATION D'ABSENCE**

**Si vous répondez NON aux trois (3) premières questions et OUI à la dernière, votre événement pourrait être qualifié de force majeure. Utilisez alors l'annexe de votre entente locale pour effectuer votre Attestation d'absence.**

#### **Extériorité**

1. Est-ce que l'événement en cause résulte du fait personnel de la salariée ou du salarié ou est-il survenu par sa faute?

#### **Imprévisibilité**

2. Est-ce qu'une salariée ou un salarié raisonnablement prudent et diligent aurait pu prévoir la survenance de l'événement en cause?

#### **Irrésistibilité**

3. Est-ce que la salariée ou le salarié aurait pu empêcher la survenance de l'événement en cause?

## **Impossibilité d'exécuter sa prestation de travail**

4. Est-ce qu'une autre salariée ou un autre salarié dans les mêmes circonstances aurait été empêché par la survenance de cet événement d'exécuter sa prestation de travail?

### **Conclusion**

La prudence s'impose donc lorsque l'on remplit le formulaire *Attestation d'absences*. Il faut s'assurer que le motif que l'on inscrit correspond bien au motif de notre absence. En cas de doute, relisez bien les clauses se rapportant aux congés spéciaux (5-14.02 des Dispositions nationales) et aux forces majeures (5-14.02 G) de l'Entente locale). Vous ferez alors une déclaration d'absence plus éclairée qui correspond à votre réalité et à votre situation. Et munissez-vous de documents justifiant votre absence, le cas échéant. Ça pourra toujours vous servir.

\*\*\*\*\*

(suite de la page 1)

### ***Groupe à plus d'une année d'études : avez-vous touché votre compensation?***

Sachez enfin que ce montant ne peut être reporté l'an prochain. Vous devez donc vous assurer que toute la somme sera dépensée cette année, au risque de la perdre. En cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter la personne répondante de votre établissement au SEOM.

\*\*\*\*\*

### ***Capsule d'information : vos droits et vos obligations***

#### ***Les congés sans traitement : Quand? Comment? À qui? Pourquoi?***

*-Chantal Lefort, vice-présidente aux relations de travail  
et Caroline Proulx-Trottier, vice-présidente à la vie syndicale*

La date butoir pour effectuer une demande de congé sans traitement pour l'année scolaire 2011-2012 approche à grands pas. Aussi, nous avons cru utile de vous rappeler les grandes balises encadrant l'article 5-15.00 de notre Entente locale.

- Toute demande doit parvenir à la commission scolaire avant le 15 mars et doit être effectuée sur le formulaire de la CSMB, par une enseignante ou un enseignant régulier.
- Il existe deux types de congé sans traitement : à temps plein ou à temps partiel. Nous n'incluons pas ici les demandes faisant référence aux droits parentaux ou au traitement différé ou encore à la retraite progressive.
- Pour chaque type de congé, l'Entente locale prévoit les motifs permettant une telle demande. À cet effet, voir la clause 5-15.06 pour le congé à temps plein et 5-15.16 pour le congé à temps partiel.
- Rappelons aussi que pour les congés à temps partiel, des quotas au préscolaire, primaire et au secondaire peuvent être appliqués (5-15.16A) si la direction en décide ainsi. Mais dans ce cas, la direction devra respecter l'ordre suivant dans l'attribution des congés :
  - 1) motifs de conciliation travail-famille;
  - 2) rotation pour favoriser les premières demandes;
  - 3) affaires personnelles.
- Enfin pour les enseignantes et enseignants du préscolaire et du primaire, rappelons que des conditions particulières s'appliquent au congé à temps partagé (5-15.16 B) et 5-15.17).

En cas de doute, communiquez avec la personne répondante de votre établissement au SEOM au plus tôt!