

## PRUDENCE AVEC

## ... la suppléance... et ... ... la réglementation des absences ...

Dans un premier temps, j'aimerais vous mentionner que nous ne pouvons nous substituer à l'employeur. La responsabilité de trouver leurs suppléantes et suppléants revient strictement à la direction. Le fait de trouver, d'appeler et d'engager une suppléante ou un suppléant ne relève en rien de la fonction générale du personnel enseignant, pas plus que de ses responsabilités professionnelles.

Deuxièmement, saviez-vous qu'il y a des collègues à temps partiel dans votre école qui désirent compléter leur tâche ?

Troisièmement, à titre d'information, nous avons négocié des balises (vous réferez aux clauses de suppléance 8-7.11, 11-10.11, 13-10.15 ci-jointes) qui encadrent la suppléance dans la nouvelle entente locale. Advenant le cas où une enseignante ou un enseignant est lésé, sachez que c'est la convention qui s'applique.



Krystine Lessard  
Présidente

## ABSENCES... ABSENCES... ABSENCES... ABSENCES... ABSENCES

- ☛ 5-11.02.01 Dans tous les cas d'absence, sauf en cas d'impossibilité dont la preuve lui incombe, l'enseignante ou l'enseignant concerné doit aviser la direction **au moins une (1) heure** avant le début des cours ou selon les modalités établies par la direction, après entente avec le personnel enseignant de l'école ou du centre.
- ☛ 5-11.02.03 **À son retour**, l'enseignante ou l'enseignant complète le formulaire « Attestation du motif d'absence » (Annexe 6) et le remet à la direction de l'école ou du centre ou sa représentante ou son représentant. L'enseignante ou l'enseignant qui le désire peut obtenir une copie du formulaire.

Si le motif d'absence indiqué sur le formulaire ne correspond pas à la réalité, vous écrivez « je conteste le motif indiqué » et vous le signez. Si vous le signez et que vous n'avez pas mentionné votre désaccord, ceci signifie que vous l'avez approuvé.

### Extraits de l'entente locale pour les MODALITÉS pour la SUPPLÉANCE

#### 8-7.11 SUPPLÉANCE

En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant et tout en respectant l'ordre suivant :

- 1) le remplacement est assuré par une enseignante ou un enseignant en disponibilité ou par une enseignante ou un enseignant affecté en totalité ou en partie à la suppléance. À défaut, la Commission fait appel :
- 2) à une enseignante ou un enseignant à temps partiel qui n'a pas atteint le maximum d'heures de la tâche éducative, qui est volontaire afin d'assurer le meilleur enseignement possible;
- 3) à une suppléante ou un suppléant occasionnel qualifié inscrit sur une liste maintenue par elle à cet effet;
- 4) à des enseignantes ou enseignants de l'école qui ont atteint le maximum d'heures de la tâche éducative et qui veulent en faire sur une base volontaire;
- 5) si aucune de ces dernières ou aucun de ces derniers n'est disponible, aux autres enseignantes et enseignants de l'école selon le système de dépannage suivant :
  - pour parer à de telles situations d'urgence, la directrice ou le directeur, après consultation de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école déterminé dans le cadre du chapitre 4-0.00, établit un système de dépannage parmi les enseignantes et enseignants de son école pour permettre le bon fonctionnement de l'école. Elle ou il assure chacune des enseignantes et chacun des enseignants de l'école qu'elle ou qu'il sera traité équitablement par la répartition des suppléances à l'intérieur du système de dépannage.
  - sauf si elle ou il est affecté en partie à la suppléance, l'enseignante ou l'enseignant est libre d'effectuer cette suppléance à l'intérieur d'un système de dépannage à compter de la troisième (3<sup>e</sup>) journée d'absence consécutive d'une enseignante ou d'un enseignant.
- 6) à une suppléante ou un suppléant occasionnel ayant reçu un minimum d'information sur le fonctionnement de l'école le rendant apte à effectuer la tâche de suppléante ou de suppléant.

J  
E  
U  
N  
E  
S

#### 11-10.11 Suppléance en formation générale aux adultes

En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, le remplacement est assuré en respectant l'ordre suivant :

1. par une enseignante ou un enseignant en disponibilité;
2. par une enseignante ou un enseignant à temps partiel, inscrit sur la liste de rappel, par ordre d'ancienneté dans la spécialité visée, qui n'a pas atteint le maximum d'heures de sa tâche éducative (800 heures / 800);
3. par une suppléante ou un suppléant occasionnel ayant la compétence jugée suffisante dans la spécialité visée;
4. par une enseignante ou un enseignant du centre qui a atteint le maximum d'heures de sa tâche éducative et qui veut faire de la suppléance sur une base volontaire.

A  
D  
U  
L  
T  
E  
S

### 13-10.15 Suppléance en formation professionnelle

P  
R  
O  
F  
E  
S  
S  
I  
O  
N  
N  
E  
L  
L  
E

En cas d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant, le remplacement est assuré en respectant l'ordre suivant :

1. Par une enseignante ou un enseignant en disponibilité;
2. par une enseignante ou un enseignant à temps partiel, inscrit sur la liste de rappel, par ordre d'ancienneté dans la spécialité ou la sous-spécialité visée, qui n'a pas atteint le maximum d'heures de sa tâche éducative (720 heures / 720);
3. par une enseignante ou un enseignant à temps partiel, inscrit sur la liste de rappel, possédant des connaissances et/ou de l'expérience pertinente dans le domaine concerné, en respectant l'ordre d'ancienneté du centre et qui n'a pas atteint le maximum d'heures de sa tâche éducative (720 heures / 720);
4. par une suppléante ou un suppléant occasionnel ayant la compétence jugée suffisante dans la spécialité ou la sous-spécialité visée;
5. par une enseignante ou un enseignant du centre qui a atteint le maximum d'heures de sa tâche éducative et qui veut faire de la suppléance sur une base volontaire.

## EXPERTISES PSYCHIATRIQUES ET CONFIDENTIALITÉ

La Commission scolaire peut exiger qu'une personne absente pour un problème psychique rencontre une ou un psychiatre afin d'obtenir une confirmation de diagnostic et une opinion sur la capacité de retour au travail.

Lorsque la ou le psychiatre désigné par la Commission scolaire rencontre une personne pour une expertise, elle ou il peut poser des questions sur la vie personnelle et familiale car cela peut l'aider à poser un diagnostic.

**Toutefois**, toute enseignante ou tout enseignant qui est confronté à une telle situation **doit dire** à la ou au psychiatre que ces renseignements sont confidentiels et **qu'il lui est interdit de les divulguer à la Commission scolaire.**

Dans les jours suivant cette rencontre avec la ou le psychiatre, vous devez demander à la Commission scolaire de vous remettre une copie de l'expertise psychiatrique. Si, en prenant connaissance de cette expertise, vous constatez que la ou le psychiatre y mentionne les détails de votre vie personnelle ou familiale, vous devez contacter votre syndicat afin qu'il prenne les procédures appropriées pour que le document soit détruit.

La Commission scolaire n'a pas le droit de détenir et de conserver des renseignements sur votre vie personnelle ou familiale, et ce, même si on vous affirme que ces renseignements sont conservés de façon confidentielle.

En conclusion, **cette expertise doit déterminer si vous êtes apte ou non au travail et c'est tout ce que la Commission scolaire a besoin de savoir.**

**Aidez-nous à faire respecter votre droit au respect de la vie privée.**

# Résultats des travaux du Comité sur les tâches

Comme plusieurs enseignantes et enseignants avaient des interrogations sur « la tâche et ses différentes variantes », un comité sur les tâches a été formé et dont les membres sont :

- *Michel Boutin*, enseignant au préscolaire
- *Nadine Charron*, enseignante au secondaire
- *Nathalie Perreault*, enseignante spécialiste au primaire
- *Manon Roy*, enseignante titulaire du primaire

Le comité :

- s'est approprié les différentes tâches (préscolaire, primaire, secondaire),
- a révisé les fiches syndicales sur la tâche,
- a amélioré le formulaire de tâche de la CSL (formulaire à compléter pour le 15 octobre),
- présentera et expliquera la tâche au Comité des jeunes.

Par conséquent, son mandat est maintenant terminé.

Les membres du comité invitent les enseignantes et enseignants à utiliser les outils mis à leur disposition afin de mieux comprendre leur tâche. À cet effet, un tableau-synthèse a été réalisé :

	Tâche éducative (TE)	Tâche assignée (TA)	Temps de nature personnelle (TNP)	Semaine régulière
<b>p</b> <b>r</b> <b>i</b> <b>m</b> <b>a</b> <b>i</b> <b>r</b> <b>e</b>	Enseignante ou enseignant ♦ titulaire préscolaire ou primaire	1380 minutes ou 23 heures	240 minutes ou 4 heures	300 minutes ou 5 heures = 32 h
	Enseignante ou enseignant ou spécialiste itinérant* primaire	1170 minutes ou 19,5 heures	360 minutes ou 6 heures	300 minutes ou 5 heures = 32 h
	Spécialiste primaire : ♦ un seul immeuble	1260 minutes ou 21 heures	360 minutes ou 6 heures	300 minutes ou 5 heures = 32 h
<b>s</b> <b>e</b> <b>c</b> <b>o</b> <b>n</b> <b>d</b> <b>a</b> <b>i</b> <b>r</b> <b>e</b>	Enseignante ou enseignant ♦ horaire de 5 jours	1200 minutes ou 20 heures	420 minutes ou 7 heures	300 minutes ou 5 heures = 32 h
	Enseignante ou enseignant ♦ horaire de 9 jours	2160 minutes	756 minutes	540 minutes = 345 min x 9 32 h

\* Enseignante ou enseignant ou spécialiste qui travaillent dans plus d'un immeuble.

► **Le Comité des tâches**



## Gastro ! Grippe ! On tombe tous comme des mouches... !

Lors de la session de formation du 17 mars dernier donnée aux déléguées et délégués sur la qualité de l'air, plusieurs m'ont informé d'enfants et de collègues malades, pour que, dans leur milieu, il y avait beaucoup certains, c'était presque épidémique. Voici donc des suggestions d'actions possibles afin de mieux vous protéger contre de tels risques...



Selon l'Organisation mondiale de la santé, « la santé est un état complet de bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

Selon la Loi sur la santé et sécurité au travail (LSST) : « l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleuses et travailleurs (LSST, art. 51), de s'assurer que l'émission d'un contaminant (virus, bactéries...) ne porte pas atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque (LSST, art. 51, par. 8) » et aussi « d'informer les travailleurs sur les risques... (LSST, art. 51, par. 9) »

Comme on le voit pour des épidémies de *C. difficile* ou de gastro-entérite dans un hôpital, un blitz de désinfection est réalisé afin de limiter la propagation du contaminant et des mesures de prévention, d'information et de protection sont aussi prises. Pourquoi n'en serait-il pas ainsi dans une école ou dans une classe ?



Il faut donc demander à vos directions d'assumer leurs responsabilités selon la LSST et aussi d'avertir votre déléguée ou délégué pour que nous puissions suivre le dossier et intervenir. Très souvent, nous (le syndicat) ne sommes pas au courant de ces problématiques. Vous avez aussi le devoir de signaler les incidents et les risques pour votre santé.

De notre côté, nous avons remis sur pied cette année le Comité santé et sécurité au travail au niveau de la commission. Je compte bien discuter de cette problématique à la prochaine réunion. L'employeur doit aussi se doter d'un programme de prévention et je vais questionner la commission au sujet de ce programme.

**La prévention, comme dans l'ensemble des aspects de la santé et la sécurité du travail, est toujours la meilleure façon d'aborder un tel dossier...**



Martin Bergeron  
Vice-président



Votre Syndicat est maintenant un établissement vert Brundtland (EVB), depuis cette année. De plus, sous sommes à construire notre site Internet, ce qui nous permettra, notamment d'économiser du papier et ainsi sauver des arbres.

Communiqué de presse du 12 mars 2009

Source : CSN, CSQ, FTQ, FIQ, SFPQ, APTS, SPGQ, APEQ

## Malgré de mauvais rendements pour 2008 : Le RREGOP n'est pas en péril

Représentant plus de 80 % des participantes et participants du régime, l'APEQ, l'APTS, la CSN, la CSQ, la FIQ, la FTQ, le SFPQ, et le SPGQ sont déçus, mais non surpris, des rendements obtenus (-25,66 %) par la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) pour la caisse des employées et employés cotisants au Régime de retraite des employées et employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). Ce régime est le plus gros déposant de la CDPQ. Ces résultats ont été présentés aujourd'hui aux membres du comité de retraite du RREGOP, où siègent des représentantes et des représentants des organisations syndicales.

Dans un contexte où une gestion indicielle du portefeuille de référence aurait conduit à des pertes de 19,36 %, les pertes supplémentaires de 6,29 % en ce qui concerne le RREGOP sont préoccupantes. Certaines décisions prises par la Caisse de dépôt et placement dans la gestion active de la caisse du RREGOP seront analysées et feront l'objet de discussions avec les représentants de la CDPQ. Quant à la politique de placement du RREGOP, les organisations syndicales reconnaissent qu'elles en assument, conjointement avec la CDPQ, la responsabilité.

Les représentantes et représentants syndicaux tiennent à souligner que le régime n'est pas en péril. D'une part, une bonne partie de ce rendement négatif est attribuable à des provisions pour pertes éventuelles liées à une évaluation des actifs qui suppose qu'on les vende immédiatement, quelle que soit leur valeur intrinsèque; ce ne sont pas des pertes matérialisées. D'autre part, le portefeuille de référence du RREGOP a obtenu un rendement moyen suffisant, sur 20 ans, pour incluant le mauvais rendement de 2008. Ce résultat découle des décisions prises à l'égard de la politique de placement et il confirme l'importance de privilégier une politique de placement à long terme. Le comité de retraite entend maintenir cette orientation.

**Le RREGOP  
n'est pas en  
péril**

Actuellement, les travaux se poursuivent en comité afin d'assurer la sécurité des prestations et de diminuer les impacts anticipés des rendements négatifs pour les membres. Les organisations ont également le souci d'informer régulièrement leurs membres de la situation et de discuter avec eux des orientations qu'ils veulent voir prises en leur nom pour la suite des choses. Ces orientations seront ensuite défendues au sein du comité de retraite.



**COLLOQUE CONTRE LA VIOLENCE** : il aura lieu le **24 avril** prochain à la polyvalente Curé-Mercure. Surveillez le document qui vous parviendra sous peu !



*N'hésitez pas à nous écrire* : [z45.laurentides@csq.qc.net](mailto:z45.laurentides@csq.qc.net)

*ou à visiter* : [www.csq.qc.net](http://www.csq.qc.net) / [www.fse.qc.net](http://www.fse.qc.net)