

## Message de la rentrée

### Bon retour au travail!

Dans le contexte de pandémie, retourner au travail et reprendre une routine est un pas dans la bonne direction, on peut ainsi se considérer comme choyés. Cependant, en période de confinement, le télétravail s'est tout de même avéré essentiel. Et bon nombre d'entre nous se sont retrouvés dans une situation de télétravail non planifiée et non organisée, où réaliser des tâches professionnelles en présence d'une conjointe ou d'un conjoint, de jeunes enfants, d'adolescents ou de colocataires est devenu inévitable.

Cependant, nous nous sommes adaptés sans même parfois disposer des outils technologiques habituels. L'élément essentiel permettant le télétravail est cependant demeuré accessible à toutes et tous, ou presque : une connexion Internet à la maison. Bien qu'indispensable, cet outil peut toutefois constituer une sorte de piège.

### Où cela s'arrête-t-il?

Bien que nous soyons pratiquement tous de retour au travail, certaines habitudes ou certains réflexes sont demeurés. Insidieusement, la connexion permanente au travail a pris beaucoup de place et les frontières entre toutes les sphères de la vie se sont amenuisées.

Depuis mars dernier, on a amplifié les tâches sur notre temps personnel, les soirs et les fins de semaine. Nous avons donc travaillé en dehors des heures normales de travail, consulté des courriels, pris l'appel d'un collègue qui voulait parler du travail, répondu à un texto d'un

employeur ou d'une employée qui nous questionnait, envoyé des messages sur Facebook, Messenger ou classDojo à toute heure du jour et de la nuit. On dirait même que le confinement a accentué ces mauvais réflexes, qu'on a perdu la notion d'horaire normal de travail.

### Le droit à la déconnexion

C'est un droit qu'on devrait tous s'accorder. Il est nécessaire de se rappeler que le temps de repos est légitime pour tous, il assure une coupure avec le travail. Il est essentiel au maintien d'une bonne santé mentale, si précieuse, et de l'équilibre entre les différentes sphères de la vie. Les parents peuvent attendre le retour au travail le lendemain pour une réponse, les collègues aussi. C'est d'ailleurs ce que nous ferons Mario et moi, les heures normales de bureau ayant repris leur cours.

Encore une fois, une excellente rentrée à tous!



## Utilisation du matériel informatique, d'Internet, des courriels et des réseaux sociaux au travail

La plus grande prudence est de mise lorsque vous utilisez les outils de travail fournis par l'employeur à des fins personnelles. Comme nous l'indiquent de nombreuses décisions des tribunaux, en utilisant les outils informatiques de l'employeur, nous apprenons que l'on peut difficilement invoquer le droit à la vie privée.

L'anonymat n'est aucunement garanti et l'employeur peut, en tout temps, vérifier le contenu de l'ordinateur que vous utilisez. Il peut également accéder aux courriels expédiés et reçus. De plus, il peut aussi consulter vos publications sur les médias sociaux. Afin d'éviter de vous retrouver dans une fâcheuse posture, nous vous conseillons de limiter l'utilisation de l'ordinateur de bureau uniquement à des fins professionnelles, notamment l'adresse de courriel qui vous est prêtée et l'extrême prudence lorsque vous publiez des informations personnelles sur les médias sociaux.

Votre chapeau d'enseignant ne vous quitte jamais et nous savons pertinemment qu'il est plus lourd à porter que pour tout autre corps d'emploi. **Il faut se rappeler que ces sites sont beaucoup plus publics qu'on le pense.**



## Reconnaissance des années d'expérience aux fins de salaire

En vertu de la clause 6-4.08, l'enseignante ou l'enseignant à temps plein a jusqu'au **31 octobre** pour soumettre au Centre de services scolaire les documents établissant qu'elle ou il possède une ou des années additionnelles d'expérience (à moins que les documents n'originent du CSSPDB) **pour que le**

**réajustement de traitement prenne effet rétroactivement au début de l'année.** Si l'enseignante ou l'enseignant fournit ses documents après le 31 octobre, le réajustement de traitement ne pourra être effectif pour l'année scolaire en cours à moins que la responsabilité du retard ne soit imputée à l'institution qui lui fournit les documents.

### À noter

1. Ce message vise notamment toute personne qui a enseigné ailleurs qu'au CSSPDB au cours des années précédentes.
2. Pour les autres personnes, bien vérifier si l'expérience qu'on vous reconnaît est conforme à la réalité (cette vérification peut être faite à partir de votre bulletin de paie ou de la fiche individuelle qui vous sera fournie ultérieurement par le Centre de services scolaire).

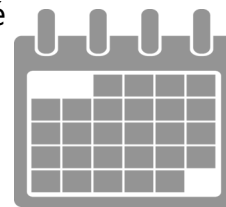
### Un exemple :

Le temps à l'intérieur d'un congé de maternité et des 52 premières semaines de congé parental qui suivent ce congé de maternité est reconnu comme du temps d'enseignement; ce temps contribue donc à augmenter votre expérience.

### Expérience industrielle

De plus, une demande doit être présentée à l'effet de reconnaître des expériences industrielles qui sont pertinentes avec la fonction que vous exercez cette année.

Il est nécessaire que ces expériences de travail répondent aux critères de la clause 6-4.06 et que la demande de reconnaissance soit accompagnée de documents justificatifs (à moins que l'employeur ne les détienne déjà) et envoyée au Centre de services scolaire avant le 31 octobre, tel que précisé ci-haut.



**Date importante à retenir :**  
**31 octobre 2020**

## Responsable d'école

Les fonctions du responsable d'école que le Centre de services scolaire détermine, sous l'autorité de la directrice ou du directeur, peuvent être les suivantes (liste non exhaustive) :

- ◆ En cas d'impossibilité ou difficulté à rejoindre la direction, prendre des décisions ponctuelles nécessaires à la bonne marche de l'école, à la sécurité des élèves et du personnel (blessure, maladie, urgence de toute nature, etc.);
- ◆ En situation de désorganisation d'un élève, avoir un rôle spécifique;
- ◆ En cas d'urgence, application du protocole prévu à cette fin ou communication avec les parents;
- ◆ En cas d'absence de la secrétaire, accueillir les parents et répondre au téléphone;
- ◆ En cas d'absence non prévue ou de retard d'un(e) enseignant(e), prise en charge du groupe (ou de la surveillance) jusqu'à l'arrivée du (de la) suppléant(e) ou d'un(e) autre enseignant(e);
- ◆ S'il y a lieu, répondre au déclenchement du système d'alarme;
- ◆ S'il y a lieu, vérifier que les lumières soient éteintes et les fenêtres fermées dans l'immeuble s'il quitte le dernier;
- ◆ Communiquer avec la direction pour toute problématique ou demande spécifique.

## Sécurité d'emploi

Pour l'année 2020-2021, on compte 31 nouveaux postes réguliers temps plein (E1). La répartition est la suivante :

|          |                                |   |
|----------|--------------------------------|---|
| Champ 1  | Adaptation scolaire            | 7 |
| Champ 2  | Préscolaire                    | 7 |
| Champ 3  | Primaire                       | 7 |
| Champ 4  | Anglais au primaire            | 1 |
| Champ 5  | Éducation physique au primaire | 2 |
| Champ 6  | Musique au primaire            | 1 |
| Champ 11 | Arts plastiques au secondaire  | 1 |
| Champ 12 | Français                       | 2 |
| Champ 13 | Sciences                       | 1 |
| Champ 14 | Éthique et culture religieuse  | 1 |
| Champ 17 | Sciences humaines              | 1 |



**On porte  
le chandail tous  
les jeudis!**

## Enseignant ressource : Précisions et mandat

### Qui choisit l'enseignant ressource?

L'équipe école choisit les enseignants ressources selon la procédure déterminée par elle-même, pour ensuite en faire recommandation au Centre de services scolaire.

### Comment se choisit l'enseignant ressource?

L'équipe école choisit les personnes selon ces critères :

- ♦ Il doit être enseignant à temps plein pour être ensuite libéré d'une portion de sa tâche;
- ♦ Il doit posséder une certaine expérience :
  - ♦ en termes d'années;
  - ♦ auprès d'une clientèle en difficulté;
- ♦ Il doit avoir une capacité à travailler en équipe.

### Qui détermine le nombre de périodes de libération?

Le comité paritaire commission recommande un minimum de **6** périodes pour accomplir ce rôle et la convention fixe à 12 le nombre maximal de périodes de libération de la tâche éducative (ou 50 % de la tâche éducative).

### Quelle est la durée de son mandat?

Son mandat est annuel et n'a pas de caractère permanent.

### Quel est son rôle?

Le travail de l'enseignant ressource doit être complémentaire au travail des différents intervenants qui œuvrent dans l'école. À cet effet, il interviendra en soutien aux élèves qui lui sont référés et effectuera un suivi scolaire.

### Quels élèves peut-on référer à l'enseignant ressource?

Les élèves à risque ou ayant des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage, particulièrement ceux en trouble de comportement de niveaux secondaires 1, 2 et 3. Il devra également offrir un accompagnement personnalisé,

notamment pour chaque élève qui entre au secondaire avec une année de retard.

### Comment s'organise le travail de l'enseignant ressource?

- ♦ L'enseignant ressource fixe à son horaire les périodes où il assume ce rôle et en informe tous ses collègues.
- ♦ Le nombre d'élèves à suivre est en fonction du temps de libération accordé.

### Ce qu'il n'est pas :

- ♦ Il n'est pas la personne responsable de la gestion du code de vie des écoles.
- ♦ Il n'est pas la personne qui intervient en cas de crise majeure.
- ♦ Il n'est pas la personne qui applique les mesures disciplinaires.
- ♦ Il n'est pas responsable d'établir des plans d'intervention.
- ♦ Il n'est pas responsable du suivi au plan d'intervention.
- ♦ Il n'est pas un professionnel qui pose un diagnostic.
- ♦ Il n'est pas le tuteur des élèves.
- ♦ Il n'est pas celui qui fait les communications aux parents.
- ♦ Il n'est pas un conseiller pédagogique.



## Entente sur les activités étudiantes

L'année scolaire débute et malgré la pandémie, il sera possible de faire certaines sorties. Avant de faire des réservations et d'entreprendre des démarches pour planifier les activités éducatives qui dépassent l'horaire, une entente avec la direction est nécessaire.

L'entente nationale prévoit, à la clause 8-2.02 D) et E) que les aménagements qui impliquent un dépassement des paramètres de la tâche sont déterminés **après entente entre la direction d'école et l'enseignant ou l'enseignant visé(e)**. Lorsque ces aménagements impliquent un tel dépassement, la direction **s'assure que le temps de dépassement est compensé** sur d'autres semaines de l'année.

Voici un exemple d'entente écrite que vous pouvez utiliser entre vous et votre direction avant que le Conseil d'établissement n'approuve vos sorties :

|   |
|---|
| <b>Description du projet d'activités étudiantes</b> |
|   |
|   |
|   |
| <b>Temps requis pour le projet</b>                  |
|   |
|   |
|   |
| <b>Compensation convenue</b>                        |
|   |
|   |
|   |

En foi de quoi, les parties ont signé le \_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Enseignant(e)

\_\_\_\_\_  
Direction

c. c. : Syndicat de l'enseignement de Louis-Hémon (CSQ)

# Échelle de traitement

| Contrat à la leçon période de 45 à 60 min. (selon la scolarité) |                         |                           |                            |
|---|-------------------------|---------------------------|----------------------------|
| <b>16 ans et moins</b>  | <b>17 ans</b>           | <b>18 ans</b>             | <b>19 ans</b>              |
| 55,38 \$  | 61,49 \$                | 66,55 \$                  | 72,57 \$                   |
| Contrat à la leçon (période de 75 minutes) <sup>1</sup>         |                         |                           |                            |
| <b>16 ans et moins</b>  | <b>17 ans</b>           | <b>18 ans</b>             | <b>19 ans</b>              |
| 92,30 \$  | 102,48 \$               | 110,92 \$                 | 120,95 \$                  |
| Suppléance occasionnelle <sup>1</sup>                           |                         |                           |                            |
| <b>60 min. ou moins</b>   | <b>61 à 150 minutes</b> | <b>151 à 210 minutes</b>  | <b>Plus de 210 minutes</b> |
| 42,43 \$  | 106,07 \$               | 148,50 \$                 | 212,15 \$                  |
| Suppléance occasionnelle (périodes de 75 minutes) <sup>1</sup>  |                         |                           |                            |
| <b>1 période</b>  | <b>2 périodes</b>       | <b>3 périodes et plus</b> |                            |
| 63,65 \$  | 127,29 \$               | 212,15 \$                 |                            |
| Taux horaire (FP et FGA)  |                         |                           |                            |
| 55,38 \$  |                         |                           |                            |

1 : À ces taux, il faut ajouter 4% (indemnité de vacances) ou 6% si 5 ans et + de service

L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience augmentée de :

- ◆ 2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans
- ◆ 4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans
- ◆ 6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans

| Échelon | Échelle   |
|---------|-----------|
| 1       | 42 431 \$ |
| 2       | 44 235 \$ |
| 3       | 46 115 \$ |
| 4       | 48 074 \$ |
| 5       | 50 118 \$ |
| 6       | 52 248 \$ |
| 7       | 54 468 \$ |
| 8       | 56 783 \$ |
| 9       | 59 196 \$ |
| 10      | 61 172 \$ |
| 11      | 64 335 \$ |
| 12      | 67 069 \$ |
| 13      | 69 920 \$ |
| 14      | 72 891 \$ |
| 15      | 75 989 \$ |
| 16      | 79 218 \$ |
| 17      | 82 585 \$ |

**PROGRAMME D'AIDE  
AUX EMPLOYÉS**

Les employés réguliers, leurs conjoint(e)s et leurs enfants peuvent bénéficier du programme d'aide aux employés (PAE). Les employés temporaires inscrits sur la liste de suppléance et de priorité de la commission scolaire peuvent l'utiliser pour eux-mêmes. Il offre jusqu'à cinq rencontres payées par employé pour consultation d'un psychologue, travailleur social ou autre.

**Pour rejoindre le PAE  
en toute confidentialité :**

1-800-363-2030

