



Syndicat de l'enseignement des Bois-Francs

3, rue Bécotte, Victoriaville, Qc G6P 8K6

Tél. : 819 809-2206 Téléc. : 819 809-2230

Courriel : secretariat@sebf-csq.ca site Web : sebf-csq.ca

LE LIEN

15 octobre 2021
Volume 44, numéro 2

Mot de la présidente

Nancie Lafond



Une expertise qui rayonne !

331 ... C'est le nombre d'enseignantes et d'enseignants qui se sont inscrits à l'activité de valorisation du 7 octobre organisée par le Syndicat de l'enseignement des Bois-Francs. Quelle belle façon de souligner la Journée mondiale des enseignantes et enseignants!

Depuis 8 ans, le SEBF convie ses membres à une activité 4 à 7 pour célébrer cette importante journée de reconnaissance de la profession enseignante. Cette année, en raison des règles sanitaires qui sont en vigueur, nous avons dû changer notre formule et transformer l'activité en grand souper, mais l'objectif demeure le même : saluer l'engagement et le professionnalisme des enseignantes et enseignants de chez nous qui œuvrent au quotidien auprès des élèves et des adultes en formation.

À l'ouverture de la période d'inscription, nous avons vite senti votre enthousiasme à l'égard de cette activité syndicale. En quelques heures seulement, nous avons largement dépassé l'objectif de 150 personnes qui avait été établi en fonction de la capacité d'accueil du Complexe Évasion. Devant cet engouement notable, le conseil administratif du SEBF a pris la décision de tenir cette activité de manière simultanée dans deux pôles afin de répondre favorablement à tous les membres qui souhaitaient participer à cet événement.

C'est donc sous le thème « Une expertise qui rayonne » que les enseignantes et enseignants du SEBF ont célébré cette journée bien spéciale. Nous avons pris quelques instants pour mettre en lumière le travail extraordinaire que vous faites à tous les jours, forts d'une solide expertise qu'il faut faire connaître et, surtout, reconnaître.

La dernière année a démontré à quel point vous avez porté « l'école à bout de bras » dans tous les secteurs d'enseignement. La crise sanitaire a été exigeante et vous avez mis les bouchées doubles pour faire face aux nombreux défis qui se sont présentés sur votre route. C'est important de prendre le temps de saluer votre engagement auprès des élèves qui avaient tant besoin de ces repères pour passer à travers cette crise. Vous méritez cette reconnaissance; sachez l'accepter en toute humilité. Vous travaillez fort pour faire de nos écoles et de nos centres des endroits où les élèves peuvent apprendre et s'épanouir, et ce, malgré des conditions qui sont loin d'être toujours faciles.

Je tiens à remercier les équipes du Complexe Évasion et du Cactus Resto-Bar pour l'accueil. Un merci spécial à Sonia Laliberté pour l'organisation de cette merveilleuse soirée.

Salutations syndicales!

Nancie

Un retour en force pour *Prof, ma fierté!*



Afin de poursuivre le travail de valorisation de la profession enseignante au sortir d'une année de négociation et d'ajustements en lien avec la pandémie, la FSE-CSQ renouera cette année avec la campagne *Prof, ma fierté!*, dont le porte-parole sera une fois de plus cet allié incontournable de la profession enseignante, l'animateur et humoriste Pierre Hébert. Malgré le contexte sanitaire en vigueur, diverses activités sont prévues et elles seront annoncées dans les semaines à venir. La FSE est heureuse de renouveler ce partenariat avec M. Hébert, qui a su nous faire rire et qui a mérité sa place dans nos cœurs avec son extraordinaire appui aux

enseignantes et enseignants. Ce sera un réel plaisir de le retrouver une fois de plus derrière notre cause pour mieux la faire connaître.

Source: FSE

Normes et modalités d'évaluation des apprentissages

Avec le temps qui passe et les délais nécessaires à la publication du règlement encadrant les conditions applicables à la révision d'une évaluation, il devient difficile pour les établissements scolaires et les équipes-écoles ou les équipes-centres de ne pas adopter leurs normes et modalités d'évaluation des apprentissages.

Il se pourrait donc que certaines équipes enseignantes se voient demander une proposition par leur direction, incluant une procédure pour la révision d'un résultat, malgré le règlement à venir. Rappelons que la loi indique que lorsqu'une direction demande une telle proposition, le personnel enseignant doit y donner suite dans les 30 jours suivant sa demande, à défaut de quoi la direction pourra les établir elle-même.

Si votre direction vous demande de préparer une proposition portant sur les normes et modalités d'évaluation des apprentissages, vous trouverez sur le site du SEBF quelques exemples relatifs à la révision du résultat d'un élève. Ces exemples ne sont pas parfaits, notamment pour les délais de traitement de demandes de révision de résultat qui chevauchent la période de vacances estivales. Cependant, nous croyons qu'ils apportent des pistes pour limiter le droit de gestion des directions sur :

- La justification d'un résultat par l'enseignante ou l'enseignant concerné par la demande de révision;
- Le choix de l'enseignante ou de l'enseignant qui effectuera une révision lorsque la personne enseignante concernée est absente ou en empêchement;
- Le délai pour effectuer la révision;
- Le formulaire à utiliser pour uniformiser la démarche;
- Les raisons pouvant être acceptées pour une révision de résultat.

Bien entendu, **des ajustements seront apportés à ces outils lorsque le règlement encadrant les conditions et modalités applicables à la révision d'une évaluation sera publié.**

En terminant, nous vous rappelons qu'une Dépêche FSE portant sur l'attribution des résultats est disponible sur notre site et auprès de votre déléguée ou délégué.

Par Nancie Lafond, présidente

Listes d'ancienneté au 30 juin 2021

La liste d'ancienneté du personnel régulier à temps plein et celle du personnel à temps partiel et à la leçon devraient normalement être affichées dans chaque école ou centre.

Nous vous invitons à les consulter et à suivre la procédure mentionnée au message accompagnant ces listes. Si une correction vous apparaissait nécessaire, communiquez avec moi au Syndicat, et ce, **avant le 29 octobre 2021.**

Me Camille Beauchemin, conseillère syndicale

Échelles salariales des enseignantes et enseignants des centres de services scolaires 2020-2023

Enseignantes et enseignants

	À compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	À compter du 139 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023
Échelon		Augmentation de 2 % + majorations ¹	Augmentation de 2 %	Augmentation de 2 % + majorations ²	Élimination d'un échelon
1	42 431 \$	44 721 \$	45 615 \$	46 527 \$	1 46 527 \$
2	44 235 \$	47 709 \$	48 663 \$	49 636 \$	2 49 636 \$
3	46 115 \$	50 898 \$	51 916 \$	52 954 \$	3 53 541 \$
4	48 074 \$	52 025 \$	53 066 \$	54 127 \$	4 55 326 \$
5	50 118 \$	53 177 \$	54 241 \$	55 326 \$	5 56 550 \$
6	52 248 \$	54 354 \$	55 441 \$	56 550 \$	6 57 801 \$
7	54 468 \$	55 557 \$	56 668 \$	57 801 \$	7 60 259 \$
8	56 783 \$	57 919 \$	59 077 \$	60 259 \$	8 62 820 \$
9	59 196 \$	60 380 \$	61 588 \$	62 820 \$	9 65 489 \$
10	61 712 \$	62 946 \$	64 205 \$	65 489 \$	10 68 273 \$
11	64 335 \$	65 622 \$	66 934 \$	68 273 \$	11 71 174 \$
12	67 069 \$	68 410 \$	69 778 \$	71 174 \$	12 74 199 \$
13	69 920 \$	71 318 \$	72 744 \$	74 199 \$	13 77 353 \$
14	72 891 \$	74 349 \$	75 836 \$	77 353 \$	14 80 640 \$
15	75 989 \$	77 509 \$	79 059 \$	80 640 \$	15 84 066 \$
16	79 218 \$	80 802 \$	82 418 \$	84 066 \$	16 92 027 \$
17	82 585 \$	85 489 \$	87 206 \$	92 027 \$	

Taux horaire, suppléant et à la leçon

	À compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	À compter du 139 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023
		Augmentation de 2 % et majorations	Augmentation de 2 %	Augmentation de 2 %	Majorations à la suite de l'élimination d'un échelon
Suppléant occasionnel, 60 minutes et moins	42,43 \$	44,72 \$	45,61 \$	46,52 \$	46,52 \$
À taux horaire	55,38 \$	56,49 \$	57,62 \$	58,77 \$	61,27 \$
À la leçon, classe 16	55,38 \$	56,49 \$	57,62 \$	58,77 \$	61,27 \$
À la leçon, classe 17	61,49 \$	62,72 \$	63,97 \$	65,25 \$	68,02 \$
À la leçon, classe 18	66,55 \$	67,88 \$	69,24 \$	70,62 \$	73,62 \$
À la leçon, classe 19	72,57 \$	74,02 \$	75,50 \$	77,01 \$	80,28 \$

¹ En plus de l'augmentation de 2 %, les échelons 1 à 6 sont majorés selon des pourcentages particuliers et l'échelon 17 est augmenté de 1,5 %.

² L'échelon 17 sera augmenté de 3,46 % afin d'atteindre une majoration totale de 5 % par rapport au taux maximal du rangement 22.

Pour suivre nos activités ou encore
pour vous informer par différents
articles intéressants, suivez-nous
sur notre page Facebook.



Vaccination – effets sur les relations de travail (Questions et réponses)

Un centre de services scolaire, une commission scolaire ou un établissement d'enseignement privé doivent-ils remettre les renseignements personnels et confidentiels de leur personnel advenant une demande des autorités de santé publique?

Oui. Lors d'une enquête épidémiologique, un directeur de santé publique peut « ordonner à toute personne, ministère ou organisme de lui communiquer ou de lui donner accès immédiatement à tout document ou à tout renseignement en sa possession, même s'il s'agit d'un renseignement personnel, d'un document ou d'un renseignement confidentiel¹ ».

Il en est de même pendant l'état d'urgence sanitaire à la demande du ministre ou du directeur national de santé publique qui peut « ordonner à toute personne, ministère ou organisme de lui communiquer ou de lui donner accès immédiatement à tout document ou à tout renseignement en sa possession, même s'il s'agit d'un renseignement personnel, d'un document ou d'un renseignement confidentiel² ».

Dans le cadre d'une enquête épidémiologique, l'employeur doit-il aviser le personnel de cette demande de transmission de renseignements confidentiels en provenance des autorités de santé publique?

Non. Ni la Loi sur la santé publique ni la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels n'obligent l'organisme visé à informer la personne concernée par la demande de transmission de renseignements personnels que ceux-ci ont fait l'objet d'une communication aux autorités de santé publique.

Est-ce qu'un employeur peut exiger que son personnel soit vacciné?

Indépendamment d'un décret gouvernemental exigeant la vaccination des travailleurs de certains secteurs d'activités, un employeur pourrait utiliser son droit de gérance pour adopter une politique vaccinale exigeant que son personnel soit vacciné. Ce genre de politique vaccinale contient normalement des mesures administratives à l'égard des personnes qui ne sont pas vaccinées et refusent de l'être. Ces politiques doivent être analysées au cas par cas, pour en dégager les motifs qui sous-tendent une telle exigence, et ainsi vérifier la raisonnabilité de la politique et s'assurer du respect des droits fondamentaux. Autrement dit, l'analyse de la situation pourrait dépendre de plusieurs facteurs :

- L'évolution de la pandémie;
- Les risques dans le milieu de travail;
- La portée de la politique et les droits qui pourraient être violés;
- Les contacts du personnel dans le milieu de travail;
- Les personnes vulnérables dans le milieu de travail;
- Les solutions de rechange qui peuvent s'offrir;
- Les aménagements pour les personnes invoquant un motif médical ou religieux;
- La possibilité ou non de réaffecter des travailleuses et travailleurs à d'autres tâches, etc.

Chaque cas sera donc un cas d'espèce et, en cas de contestation, le fardeau de la preuve de démontrer que la politique contrevient à la convention collective, qu'elle est déraisonnable ou qu'elle viole un droit fondamental appartiendra au syndicat.

Est-ce qu'un employeur peut demander le statut vaccinal des personnes salariées?

Le statut vaccinal comme d'autres informations concernant le dossier médical d'une personne sont des renseignements personnels et sont protégés par le droit à la vie privée. L'article 37 du *Code civil du Québec* interdit à une personne de constituer un dossier sur une autre personne si elle n'a pas un intérêt sérieux et légitime de le faire. Le cas échéant, elle ne peut recueillir que les renseignements pertinents à l'objet déclaré du dossier. De plus, selon l'article 64 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, un employeur ne peut recueillir un renseignement personnel si cela n'est pas nécessaire à l'exercice de ses attributions.

¹Article 100(8) *Loi sur la santé publique*, chapitre S-2.2.

²Article 123(3) *Loi sur la santé publique*, chapitre S-2.2.

Vaccination – effets sur les relations de travail (Questions et réponses) (suite)

Conséquemment, si l'employeur rend obligatoire la divulgation du statut vaccinal, il lui reviendra de démontrer que l'atteinte au droit à la vie privée se justifie dans le respect des valeurs démocratiques. Si sa politique est contestée et qu'une telle démonstration peut être faite, alors elle sera validée par les tribunaux.

Ainsi, pour justifier la demande de divulgation du statut vaccinal et donc une atteinte au droit à la vie privée, l'employeur doit démontrer que sa politique respecte différents paramètres établis par la Cour suprême. Une politique qui porte atteinte aux droits fondamentaux des salariés doit franchir le test de l'article 9.1 de la Charte, une disposition justificative dont l'application est soumise aux critères de l'objectif poursuivi et du moyen adopté. Dans les cas où l'employeur porte atteinte à un droit, il doit justifier cette atteinte en démontrant que son objectif est légitime (urgent, réel). Par la suite, il faut démontrer que les mesures prises pour atteindre l'objectif sont proportionnelles à cet objectif. Finalement, ces mesures doivent être aménagées de façon à minimiser l'atteinte au droit³.

Évidemment, une analyse doit être faite au cas par cas et tenir compte des circonstances propres à chaque milieu de travail et à chaque catégorie d'emploi.

Finalement, dans le cas où la transmission est volontaire et donc facultative, les personnes salariées peuvent consentir de façon libre et éclairée à transmettre l'information à leur employeur. Il s'agira d'une renonciation à leur droit à la vie privée eu égard à l'information transmise. Dans ces circonstances, une personne peut choisir de ne pas renoncer à son droit à la vie privée et ne subira pas de sanctions ni de représailles en raison de ce choix.

Source : Services juridiques CSQ

³Section locale 143 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c Goodyear Canada inc. (2007). QCCA 1686; R. c. Oakes, 1986 CanLII 46 (CSC).

4 à 7 formule COVID-19: mission accomplie !

C'est plus de 300 membres du SEBF qui ont répondu présent à l'invitation du Syndicat à venir souligner la journée mondiale des enseignantes et enseignants, le tout dans le respect des mesures sanitaires. Le Complexe Évasion et le Cactus Resto-Bar ont accueilli des tablées heureuses de passer un moment agréable autour d'un bon repas. Les sourires furent au rendez-vous! Une vingtaine des personnes participantes ont également eu le privilège de repartir avec un cadeau offert par nos précieux partenaires. Cette formule nouvelle a plu, et ce, malgré le contexte sanitaire actuel. Nous remercions sincèrement toutes les personnes qui ont été présentes pour leur belle énergie et leur plaisir contagieux. À l'année prochaine!

