

Congé sans solde, 1
allègement de
tâche et semaine
de relâche

La santé et sécu- 2
rité au travail :
une autre priori-
té...

Retour progres- 3
sif : droit d'être
accompagné d'un
représentant syn-
dical

Avis de re- 3
cherche : Parent
d'élève ayant vu
son bulletin être
modifié

Paradis fiscaux : 3
l'heure des vraies
solutions a sonné

Dons aux projets 4
d'écoles

L'affectation des 4-5
enseignantes en
retrait préventif à
de la suppléance

Prendre soin de 5-6
nous

Résultats de la 7-8
consultation
sur le calendrier
scolaire 2018-
2019

Congé sans solde, allègement de tâche et semaine de relâche

Plusieurs enseignants vont partir en vacances lors de la semaine de relâche.

Or, si vous le souhaitez, vous pouvez demander un congé sans solde à l'employeur, par exemple, le vendredi qui précède la semaine de relâche. Selon la directive de la CSVDC (DR-01), un congé sans solde peut être octroyé avant le début de la semaine de relâche, mais pas après.

Toutefois, il est important de savoir que, si vous êtes en allègement de tâche ou que vous êtes un enseignant à statut précaire n'ayant pas 100 % de tâche, votre direction peut accepter, sans contrevenir aux règles de la CSVDC, que vous ne soyez pas présent lors de la journée du 12 mars, car vous n'avez pas à être présent à toutes les journées pédagogiques. Donc, si votre direction devait refuser que vous vous absentiez le 12 mars malgré le fait que vous ayez une tâche à 80 %, par exemple, elle ne pourrait certainement pas invoquer comme raison la DR-01 de la CSVDC qui mentionne, notamment, qu'un

congé sans solde ne peut pas être octroyé après la semaine de relâche.

Voici ce qui est prévu à la clause 5-15.08, au point 7 de l'entente locale (page 46) :

« 7. Dans le respect du prorata de la tâche éducative de l'enseignant en congé sans traitement à temps partiel, la direction s'entend avec l'enseignant régulier sur les journées pédagogiques où sa présence est requise. À défaut d'entente, la direction détermine celles-ci à temps plein. »

Donc, votre direction doit être en mesure de vous indiquer les raisons pour lesquelles votre **présence est requise** le 12 mars prochain. Encore une fois, cette raison ne peut pas être la directive DR-01.

Je vous rappelle que, pour nous, les traces écrites sont très impor-

tantes. En ce sens, nous vous invitons à interroger votre direction par courriel. Assurez-vous d'obtenir aussi une réponse de sa part par courriel. À défaut d'une réponse écrite de votre direction, lorsque celle-ci vous aura donné sa justification de façon verbale, envoyez-lui un courriel résumant la discussion que vous avez eue avec elle.

Martin Laboissonnière,
premier vice-président



La santé et sécurité au travail : une autre priorité...



La semaine dernière, la Commission scolaire du Val-des-Cerfs (CSVDC) informait les syndicats de ses employés de la fin du comité de santé et sécurité au travail (SST). Je vous transmets donc le courriel reçu de M^{me} Pascale Lapierre, directrice adjointe du Service des ressources humaines de la CSVDC et responsable du « feu » comité SST.

« Bonjour à vous,
À la suite de notre dernière rencontre du 7 décembre dernier, il nous est apparu clair combien il est laborieux de discuter de sujets SST avec autant de participants, et ce, de tous corps d'emploi confondus. En effet, tout au long de l'année dernière, nous avons des questionnements sur l'efficacité d'un tel grand comité où une implication active de tous est requise. De par ces constats, pour l'instant, nous avons pris la décision de privilégier une autre façon de faire pour discuter du sujet SST.

Soyez assurés que le sujet de la prévention et de la santé et sécurité au travail demeure une priorité pour la Commission scolaire et pour ce faire, le sujet sera dorénavant discuté de façon statutaire dans l'ensemble des CRT. Le service des ressources humaines continuera ainsi de coordonner l'ensemble des activités relatives à la SST et s'assurer que l'information soit diffusée auprès de l'ensemble de nos employés. Ainsi, chacun des syndicats aura une tribune pour poser ses questions relatives au sujet, proposer des solutions réalistes pour dimi-

nuer des risques identifiés, et les représentants de la CS pourront aussi se servir de cette même tribune pour donner de l'information ou questionner des façons de faire, et ainsi, solliciter les bonnes idées de tous.

Les trois axes prioritaires qui vous ont été communiqués lors de la rencontre du 7 décembre demeurent et à cet égard, la direction continuera de travailler le volet prévention pour tout l'aspect entourant le climat de travail. Nous vous tiendrons informé des développements par le biais des CRT. Également, les sujets qui avaient été mis à l'ordre du jour et pour lesquels le temps a manqué, seront communiqués aux coordonnatrices et prévus à l'ordre du jour de vos prochains CRT. Finalement, vous trouverez également en pièce jointe le compte rendu final de la rencontre du 15 mai 2017 adopté lors de notre dernière rencontre.

Par conséquent, les rencontres du comité SST prévues le 2 février, 13 mars et 1^{er} juin prochains sont annulées.

En vous remerciant de votre attention, nous vous transmettons nos meilleures salutations.

Pascale Lapierre

Directrice adjointe

Service des ressources humaines

Tél. : 450-372-0165 poste 60313

Télécopieur : 450-372-1894

pascale.lapierre@csvdc.qc.ca »

Pour avoir assisté aux rencontres du comité depuis janvier 2017, je n'ai pas le souvenir de discussions sur le maintien ou non du comité. D'ail-

leurs, à la fin de la dernière rencontre, les syndicats demandaient plutôt d'ajouter deux dates de rencontre afin de s'assurer de pouvoir avoir les discussions qui s'imposent.

Vous me demandez mon avis? Il s'agissait du seul comité où les syndicats sont à la même table. Cela nous permettait, notamment, de constater que des problématiques vécues par les enseignants sont aussi vécues par les autres corps d'emploi. Nous pouvions aussi constater que les autres syndicats font des suggestions et des demandes similaires à celles des enseignants. En d'autres mots, je ne crois pas que la direction de la CSVDC voyait d'un bon œil les possibilités de collaboration entre les syndicats.

Les sujets de SST devront donc s'ajouter à ceux discutés en réunions du comité de relations de travail (CRT). La CSVDC devra recueillir les commentaires et suggestions de chacun des syndicats, séparément, ce qui ne me semble pas une façon de faire très productive. Encore une fois, les syndicats seront séparés les uns des autres et ils n'entendront pas tous la même réponse de l'employeur, comme c'était le cas avec le comité SST.

Heureusement pour nous, le climat de travail demeure une priorité pour la CSVDC...

Sophie Veilleux, trésorière et représentante des enseignants du secondaire

Retour progressif : droit d'être accompagné d'un représentant syndical

La CSVDC gère « à la pièce » les retours progressifs. C'est du « cas par cas » comme nous le disent souvent les représentants de la CSVDC (paradoxal pour un employeur équitable). Dans les faits, tout dépend de qui vous êtes. Bien que la CSVDC mentionne être en pénurie d'enseignants, il lui arrive tout de même de refuser qu'un enseignant puisse effectuer un retour progressif. C'est à n'y rien comprendre!

De plus, il est important de savoir que, si vous êtes en invalidité et que votre médecin vous prescrit un retour progressif, la CSVDC peut convenir, avec l'enseignant « **accompagné d'un représentant syndical si celui-ci le désire** » (**clause 5-10.27 B) 2) de l'entente nationale, à la page 54**), des modalités liées à votre retour progressif.

Il semble que les représentants de la CSVDC omettent souvent de

mentionner aux enseignants qu'ils peuvent être accompagnés d'un représentant syndical lors de ces rencontres. Pourquoi est-ce que l'employeur n'informe pas les enseignants qu'ils ont le droit d'être accompagnés s'ils le désirent?

Je vous laisse le soin de tirer vos propres conclusions.

Martin Laboissonnière, premier vice-président

AVIS DE RECHERCHE : Parent d'élève ayant vu son bulletin être modifié

APPEL À TOUS : La Fédération autonome de l'enseignement (FAE) est actuellement à la recherche d'un parent d'enfant avec des difficultés dont le bulletin a été modifié. Si vous en connaissez un ou en êtes un

vous-mêmes, nous vous invitons à nous contacter dans les plus brefs délais (info@sehy.qc.ca) pour que nous puissions vous mettre en contact avec la FAE qui pourra alors vous fournir plus de ren-

seignements à ce sujet. Merci de votre participation!



Paradis fiscaux : l'heure des vraies solutions a sonné

Lancement d'une campagne pour une action plus ambitieuse du gouvernement fédéral

Le manifeste sociopolitique de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) fait la promotion d'un meilleur partage des richesses et affirme la nécessité d'une fiscalité progressive et équitable.

Un régime fiscal plus équitable est d'abord un régime où tous et toutes respectent les règles du jeu. Les

paradis fiscaux causent un tort considérable à la société et nous en subissons toutes et tous les conséquences. Tous les ans, les États perdent des milliards de dollars qui ne peuvent plus être investis dans nos services publics et nos programmes sociaux.

Le récent scandale des *Paradise Papers* nous montre encore une fois l'ampleur du problème et la nécessité de s'y attaquer plus sérieusement.

Des solutions existent. Nos gouvernements doivent faire preuve de volonté politique et agir avec plus de vigueur pour réellement freiner le recours aux paradis fiscaux.

L'heure des vraies solutions a sonné!

Appuyez la campagne du collectif « Échec aux paradis fiscaux » dont est membre la FAE et joignez directement votre député fédéral via le site <http://vrailessolutions.com>.



Dons aux projets d'écoles

Nous souhaitons vous aviser que le comité du Fonds de résistance syndicale (FRS) a décidé de ne pas offrir de dons, pour les projets

d'écoles, pour l'année scolaire 2017-2018. Cette décision a été entérinée par le Conseil d'administration (CA), lors de la rencontre

régulière du 26 janvier dernier.

Sophie Veilleux, trésorière et représentante des enseignantes du secondaire

L'affectation des enseignantes en retrait préventif à de la suppléance

D'entrée de jeu, je tiens à informer les membres du SEHY que je n'aurais pas dû, à mon avis, écrire cet article. Effectivement, je ne crois pas qu'un syndicat doive être le « porteur de mauvaises nouvelles » d'un employeur. Non. J'ai la ferme conviction que les employeurs doivent assumer leurs décisions et informer leurs employés de celles-ci, qu'elles soient agréables ou non. Après tout, n'est-ce pas un comportement d'adulte normal? Ne devons-nous pas tous, quotidiennement, assumer nos décisions et les expliquer le cas échéant? Ne tentons-nous pas d'inculquer ce comportement à nos enfants et à nos élèves?

Malheureusement, je prends pour exemple le dossier de la banque de congés de maladie non monnayable des enseignantes à statut précaire; notre employeur ne semble pas partager mon opinion sur le sujet. Donc, me voilà dans l'obligation d'endosser le rôle de la porteuse de mauvaise nouvelle.

Peut-être le savez-vous déjà,

mais la CSVDC a décidé d'affecter les enseignantes « en retrait préventif » à de la suppléance. À la base, le concept n'est pas illégal. En effet, lorsqu'une enseignante enceinte occupe un travail qui comporte des dangers pour sa grossesse, mais qu'elle est apte à travailler, celle-ci doit remettre un « [Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite](#) ». Lorsqu'il reçoit ce certificat, l'employeur a deux options :

- Accorder un retrait préventif à l'enseignante;
- Affecter l'enseignante à un autre poste qui ne comporte pas de danger.

Depuis plusieurs années, la CSVDC optait pour le retrait préventif des enseignantes. Or, ce n'est plus le cas. Le 17 janvier dernier, la CSVDC nous avisait de son intention d'affecter des enseignantes en retrait préventif à de la suppléance. À la suite de cette annonce, le SEHY a fait des recommandations et a posé des questions. Nous souhaitons bien comprendre la position de la

CSVDC afin de pouvoir bien informer et conseiller les membres qui pourraient nous interpellier.

Depuis, la CSVDC a procédé à des affectations comme elle l'avait annoncé. Le 25 janvier dernier, j'ai pu obtenir un rendez-vous téléphonique avec les coordonnatrices du Service de ressources humaines (primaire et secondaire). Lors de cette discussion, j'ai indiqué aux représentantes de la CSVDC que je trouvais particulier de constater que les mêmes personnes qui nous affirmaient, en octobre 2017, qu'il était impossible de permettre à un enseignant d'éducation physique au primaire (champ 4) de faire de la suppléance dans une classe ordinaire de son école (champ 3), parce qu'il n'est pas formé pour enseigner au primaire et que la CSVDC a à cœur la qualité de l'enseignement offert, affectent aujourd'hui des enseignantes du primaire à de la suppléance au secondaire. Apparemment, la CSVDC n'y voit plus de problème. À ce sujet, je vous invite à lire mon article sur la suppléance paru

L'affection des enseignantes en retrait préventif à de la suppléance (suite)

dans l'édition de novembre 2017 de *L'Éclair*.

Aussi, j'ai demandé à la CSVDC d'aviser ses employés de cette nouvelle façon de faire. Malheureusement, les représentantes de la CSVDC ne voyaient pas en quoi cela est nécessaire. D'ailleurs, la CSVDC m'a confirmé qu'il ne s'agissait pas d'une mesure temporaire; elle affectera dorénavant toutes les enseignantes en retrait préventif à de la suppléance. Lorsque j'ai indiqué qu'il y aurait certainement de la grogne dans les milieux, notamment des enseignants qui font normalement de la suppléance à l'école, la CSVDC m'a dit qu'elle ne voyait pas pourquoi. Particulièrement pour une école secondaire, la coordonnatrice du secondaire m'a dit que les enseignants à statut précaire ne perdraient pas de suppléances puisque, de toute façon, presque tout le monde est à 100 % et qu'il y a donc peu de disponibilité pour de la suppléance.

Quand j'ai indiqué qu'il faudrait minimalement laisser les enseignantes dans leur niveau d'enseignement (primaire vs secondaire), les représentantes ne voyaient pas ce que cela changeait. Apparemment, pour elles, il n'y a pas de différence, notamment, entre la gestion de classe au primaire, au secondaire, en adaptation scolaire, etc. On est bien loin du discours de la CSVDC d'octobre 2017...

Sans grande surprise, malgré l'analyse du Service des ressources humaines, ce que j'avais prédit est arrivé. Des enseignants m'interpellent afin de déplorer la nouvelle fa-

çon de faire de la CSVDC. Des enseignantes sont mécontentes de leur nouvelle affectation, qui leur semble bien loin de leur zone de compétence. D'autres enseignants ne comprennent pas qu'une personne extérieure à leur école ait maintenant la priorité pour de la suppléance. Ai-je besoin de vous rappeler que plusieurs enseignants à statut précaire comptent sur la suppléance occasionnelle afin de s'assurer un salaire leur permettant de respecter leurs engagements financiers?

Le 30 janvier dernier, j'écrivais à la directrice du Service des ressources humaines afin de réitérer ma demande que la CSVDC informe les enseignants de sa décision. À ce jour, je n'ai pas eu de réponse à ce courriel.

Quoi faire?

Si vous êtes une enseignante enceinte et que vous jugez que vous n'avez pas la capacité physique, les aptitudes et la formation nécessaires pour effectuer ces nouvelles tâches :

Vous pouvez contester votre affectation après de la CSVDC et de la CNESST. Je vous invite à consulter le site de la CNESST à l'adresse suivante : <http://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/recours-possibles/Pages/recours-possibles.aspx>.

Pour la contestation à la CSVDC, nous vous conseillons d'adresser votre contestation à M^{me} Pascale Lapierre (lapierrp@csvdc.qc.ca), directrice adjointe du Service des ressources humaines et responsable

du « défunt » comité de santé et sécurité au travail (SST) de la CSVDC. Je vous conseille également de m'ajouter en copie conforme de vos courriels (sophieveilleux@sehy.qc.ca).

Si vous êtes un enseignant qui se sent lésé par cette nouvelle façon de faire ou qui est en désaccord avec celle-ci :

Je vous invite à faire part de votre mécontentement aux coordonnatrices du Service des ressources humaines : M^{me} Suzanne Leclaire (leclaires@csvdc.qc.ca) pour le primaire et M^{me} Emilie Lacasse (lacasse@csvdc.qc.ca) pour le secondaire. Je vous conseille d'ajouter en copie conforme M^{me} Anik Héту (hetua@csvdc.qc.ca), directrice du Service des ressources humaines, ainsi que moi-même (sophieveilleux@sehy.qc.ca).

Dans tous les cas, j'espère que les enseignants vont comprendre que ces enseignantes ne sont pas là par choix, mais bien par affectation.

Voici un lien qui pourrait vous être utile : <http://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/affectation/Pages/affectation.aspx>

Sophie Veilleux, trésorière et représentante des enseignants du secondaire



Prendre soin de nous

Chères et chers collègues,

En ce début de la Nouvelle Année, il est d'usage de formuler nos vœux. Permettez-moi d'en formuler un qui en sera de l'ordre de notre santé psychologique au travail soit; prenons soin de nous.

Pour avoir participé, en novembre dernier, au Rassemblement des personnes déléguées de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) qui traitait de la santé mentale en milieu de travail, j'ai été en mesure de mieux saisir cette problématique liée davantage à **l'organisation du travail** qu'à un **phénomène que les gens subissent isolément**. Les propos qui suivent sont largement inspirés des travaux des chercheurs Marie-France Maranda et Simon Viviers, du Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail, de l'Université Laval.

Prendre de front cette réalité incontournable de la santé mentale en milieu scolaire nécessite d'abord et avant tout d'en prendre conscience. Trop souvent, on ne préfère que reconnaître la pointe émergée de cet iceberg. On ne voit que ceux qui, dans nos écoles respectives, tombent au combat. On croit, souvent à tort, que nos collègues qui quittent le travail pour des raisons d'épuisement ne le font que pour des raisons de problèmes personnels.

Et si ceux que l'on considère comme des « défaillants », de-

vant bien souvent consommer des psychotropes pour rester « normaux » et durer dans le système, recevaient de notre part un support et une compréhension allant dans le sens **d'une organisation de travail qui est pathogène?**

Nous connaissons très bien nos **élèves à risque** dans nos classes; avons-nous aussi réfléchi aux **situations à risque** qui concernent l'organisation du travail en milieu scolaire?

Poids du « trop » et du « manque »

L'alourdissement de la tâche, ça vous dit quelque chose? **Trop** d'élèves dans les classes, **trop** d'élèves présentant des difficultés diverses, **trop** d'exigences individualisées à combler, **trop** de réformes, **trop** de comptes à rendre, **trop** de courriels à lire, **trop** de fiches d'observation, **trop** d'évaluation, etc. combinés avec le poids du « **manque** » : **manque** de ressources générales, **manque** de reconnaissance sociale, **manque** de soutien politique, **manque** de présence de nos directions sur le plancher, etc.; nous avons là un terreau fertile menant à de l'épuisement professionnel. Quand on en remet une couche, celle des **attentes de performance** (un bel exemple : le concours du meilleur prof) et d'une **bu-reaucratie dysfonctionnelle** (un bel exemple : les achats regroupés), le cocktail est explosif.

Conduites défensives

Lors du Rassemblement des

personnes déléguées, il nous a été aussi donné de réfléchir sur les conduites défensives qui ont été mises en place par le milieu scolaire afin de se protéger. Ces stratégies défensives jouent un **rôle insidieux** dont il nous faut aussi prendre conscience puisqu'elles s'avèrent plus nuisibles qu'efficaces.

L'hypertravail

Devant le désengagement du système politique en éducation, n'avons-nous pas cherché à réparer et à combler, individuellement, les manques sociaux, éducatifs et organisationnels? Le système n'a-t-il pas un peu abusé de notre don de soi? Notre désir de les sauver tous, notre réponse au sens de l'humanité et du devoir ne nous conduisent-ils pas à de l'hypertravail?

Pensée positive de nos directions

Une idéologie managériale, issue de la nouvelle gestion publique appliquée à l'école, incite à pratiquer une pensée positive pour contrer la morosité et à prescrire l'enthousiasme et la résilience face à l'adversité. Ce **discours positif**, que plusieurs chercheurs qualifient de type « cheerleading », est véhiculé dans le but de faire accepter des contraintes administratives et comptables tout en adoucissant la réalité et en empêchant d'orchestrer des changements nécessaires du côté organisationnel. Il laisse entendre qu'une situation de surcharge est un **problème personnel** de gestion de son temps ou de non-adéquation avec la profession. Il sert à re-

Prendre soin de nous (suite)

fuser de reconnaître que, dans certains cas, le travail dépasse les limites de l'endurable.

Dans nos milieux, force est de constater que ce **discours est présent**. Quoi de mieux, pour faire taire la souffrance et, ultimement, conduire à un retrait de travail? Par peur, on se plaint à peine. On évite de remplir le formulaire 8-9.07. Peur de la perte d'image et de respectabilité de l'école, peur de la direction et de sa garde rapprochée, d'être accusé de négativisme, peur du jugement... donc, vivre dans le déni?

On ne veut pas passer pour le mailon faible de la chaîne (particulièrement lorsque nous sommes à statut précaire), on s'engage à fond dans la mission malgré les risques sur le plan de notre santé. On s'épuise individuellement, convaincu que la faute nous revient, de ne pas avoir réussi. La honte nous habite.

Nos dirigeants, pour qui les rela-

tions humaines avec leurs employés sont importantes, nous dirigent vers les programmes d'aide, les professionnels ou les conseillers pédagogiques pour régler nos problèmes « personnels » ou de gestion de classe.

La honte gagne du terrain, on ne partage pas notre expérience, on ne la rend pas collective et peu de personnes se préoccupent de voir ses collègues mis au rancart.

Prise de congés

Cette pensée positive visant à faire taire la souffrance pave la voie à la prise de congés temporaires, sans solde, d'invalidité ou encore de retraite prématurée. Ces retraits semblent être, pour l'instant, les seules issues qui sont structurellement envisagées.

Les statistiques d'absence au travail (le service de suppléance en sait quelque chose!) et de prises de médicaments parlent d'elles-mêmes, mais, à ce jour, aucune solution ne semble se profiler à l'ho-

rizon où l'on considérerait la santé mentale sous l'angle de la santé et de la sécurité au travail.

En espérant, en guise de prévention, vous avoir conscientisé à cette « peste » qui se propage dans nos milieux et, ainsi, nous aider à réaliser des pas vers un pouvoir d'agir collectif, je réitère mon souhait : **prenons soin de nous et gardons l'équilibre!**

P.-S. Je vous propose d'aller visionner, sur le site de la FAE, la capsule **La santé mentale au travail (RPD 2017)** et d'aller lire le billet d'humeur de Catherine Éthier, sur le site Internet du SEHY.

Pierre Boucher, représentant des enseignants du primaire



Résultats de la consultation sur le calendrier scolaire 2018-2019

Le 16 janvier dernier, le SEHY consultait ses membres sur la proposition de calendrier scolaire 2018-2019 (secteur des jeunes) reçue de la CSVDC (voir à la fin de *l'Éclair*).

Lors de la rencontre du Conseil des délégués du 30 janvier 2018, je me suis engagée à publier, par un article dans *l'Éclair*, la lettre envoyée à la CSVDC. La voici donc : « Madame Héту,

La présente fait suite au point 4 de l'ordre du jour de la rencontre du comité de relations de travail et participation (CRTP) du 10 janvier 2018. Lors de cette rencontre, les représentants de la CSVDC nous remettaient un projet de calendrier scolaire 2018-2019 pour consultation. De plus, les représentants de la CSVDC exigeaient un suivi du SEHY au plus tard le 2 février 2018.

Lors de la rencontre, le SEHY re-

mettait une copie d'un document d'aide à l'élaboration du calendrier scolaire 2010-2011. Ce document indique, notamment, les principales contraintes à respecter lors de l'élaboration du calendrier scolaire. Dans le but de faciliter les échanges et d'éviter de faire des propositions irrecevables, le SEHY demandait d'obtenir un document similaire pour la présente consultation. Nous souhaitons transmettre ce document, en même temps que

Résultats de la consultation sur le calendrier scolaire 2018-2019 (suite)

le projet de calendrier scolaire, à nos membres. Les représentants de la CSVDC devaient faire des vérifications à la fin de la rencontre. Je vous confirme que nous n'avons pas eu de suivi de la part de la CSVDC et nous le déplorons. Voici les propositions de nos membres afin d'améliorer le projet de calendrier scolaire 2018-2019.

De façon générale, nos membres ont de la difficulté à comprendre la pertinence d'avoir 3 journées pédagogiques (JP) au début de l'année scolaire et 4 JP à la fin. Nous croyons qu'il devrait y avoir 4 JP en début d'année et 3 à la fin. Vous n'êtes certainement pas sans savoir que les enseignants ont besoin de temps pour préparer les classes et leurs cours afin d'être prêts à accueillir les élèves. Considérant que ces JP sont souvent surchargées par des réunions et que l'on doit maintenant faire face aux contraintes des achats regroupés, les 3 JP proposées en début d'année nous apparaissent nettement insuffisantes.

Comme les enseignants le demandent depuis plusieurs années, nous vous demandons de ne pas séparer les JP du mois de novembre 2018. Voici les solutions proposées (il faudra évidemment tenir compte des dates de fin d'étape) :

- Placer les JP les 15 et

16 novembre 2018;

- Placer les JP les 22 et 23 novembre 2018.

Le fait qu'il y aurait 4 semaines sans JP avant le congé des Fêtes nous apparaît aussi problématique. Les solutions proposées sont les suivantes :

- Déplacer la JP du 28 janvier 2019 à une date en décembre 2018 et avancer la JP du 15 février 2019 au 8 février 2019;
- Déplacer la JP du 3 mai 2019 et la placer en décembre 2018.

Une large proportion des répondants souhaite que la JP du 7 juin 2019 soit une JP ferme et non une journée de reprise de tempête. Voici la proposition pour les JP de reprise de tempête :

- 29 mars 2019 JP (1)
- 23 avril 2019 JP (2)
- 17 mai 2019 JP (3).

Les enseignants du primaire demandent une JP le lendemain de l'Halloween, en ce sens, voici les solutions proposées :

- déplacer la JP du 19 octobre 2018 au 1^{er} novembre 2018;
- déplacer la JP du 19 octobre 2018 au 2 novembre 2018.

La présente vous est transmise conformément à la clause 4-3.07 de l'Entente locale. En vertu de la même clause, nous nous attendons à une réponse écrite de la part

de la Commission scolaire.
Sincèrement,



Sophie Veilleux
Trésorière et représentante
des enseignants du secondaire
Syndicat de l'enseignement
de la Haute-Yamaska

p. j. : Projet de calendrier scolaire 2018-2019_secteur jeune (version 2)
Document d'élaboration du calendrier scolaire 2010-2011 »

Cette lettre a aussi été adressée à l'ensemble des membres du comité de relations de travail et participation (CRTP).

Bien évidemment, nous vous tiendrons informés de la réponse de la CSVDC. Aussi, je vous indique que la consultation sur les calendriers scolaires, pour le secteur de l'éducation des adultes, aura lieu plus tard dans l'année.

Sophie Veilleux, trésorière et représentante des enseignants du secondaire

AOÛT 2018						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
16	27	28	29	30	31	
	■	■				
3 : = Total des jours de classe						
NOVEMBRE 2018						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	
					■	
20 : = Total des jours de classe						
FÉVRIER 2019						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		
					■	
19 : = Total des jours de classe						
MAI 2019						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	
	☺				(1)	
21 : = Total des jours de classe						

SEPTEMBRE 2018						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						
18 : = Total des jours de classe						
DÉCEMBRE 2018						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
	☺	☺	☺	☺	☺	
15 : = Total des jours de classe						
MARS 2019						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31					(2)	
15 : = Total des jours de classe						
JUIN 2019						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						
	☺	■	■	■	■	
15 : = Total des jours de classe						

OCTOBRE 2018						
D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
21 : = Total des jours de classe						
JANVIER 2019						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		
	■					
17 : = Total des jours de classe						
AVRIL 2019						
D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				
	☺	■				
19 : = Total des jours de classe						
LÉGENDE						
■ Journées pédagogiques (17)						
☺ Congés (21)						
Journées pédagogiques pouvant devenir des journées de classe						
(1)		(2)		(3)		

Pour nous joindre

Président

Éric Bédard : ericbedard@sehy.qc.ca

Premier vice-président

Martin Laboissonnière :

martinlaboissonniere@sehy.qc.ca

Trésorière et représentante du secondaire

Sophie Veilleux : sophieveilleux@sehy.qc.ca

Le Secrétariat : de 8 h 30 à 12 h - 13 h à 16 h 30



SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA HAUTE-YAMASKA

Téléphone: 450-375-3521

Télécopieur: 450-375-0407

Site Web du SEHY :

www.sehy.qc.ca

Courriel : info@sehy.qc.ca

Dates à retenir

Conseil fédératif :

- 21, 22 et 23 février 2018 à Granby.

**Vous pouvez nous
faire parvenir vos
questions et vos
commentaires à
info@sehy.qc.ca.**



**Soyez à l'affût de
toutes les nouveautés
sur le site du SEHY!**

*Correction et mise en page par
Marie-Ève Picard*