



## Mot de la présidente

### Toute une semaine! (prise 2)

Masques toxiques, dépôt patronal, premier anniversaire d'échéance de convention collective, retour en zone rouge, action de visibilité du 1<sup>er</sup> avril et annonce d'une grève le 14 avril prochain...

Ça bouge. Partout. C'est effervescent et j'écris ce texte le 1<sup>er</sup> avril. L'information y est donc toute fraîche.

Plusieurs ont cru à un poisson d'avril avec cette annonce de grève. Nous utilisons plutôt le thème de cette journée, **L'éducation, LA priorité du gouvernement Legault : Poisson d'avril**, pour dire encore une fois notre ras-le-bol au gouvernement. En fait, c'est le gouvernement Legault qui nous joue des tours depuis plus d'un an.

La dernière offre déposée par Sonia Lebel cette semaine ne semble pas à la hauteur de nos attentes. C'est cet après-midi, en conseil général de négociations, que nos représentants nous présenteront les détails de cette offre. Les détails vous seront donnés ensuite. Surveillez les médias sociaux.

### Grève du 14 avril

Voici quelques informations au sujet de la grève du 14 avril prochain. Malgré que je n'aie pas encore toutes les réponses à vos questions, certaines précisions s'imposent.

Le communiqué a été envoyé ce matin puisque les avis de grèves ont été envoyés hier soir et que le délai légal d'envoi d'un avis afin de déclencher une grève est de 7 jours francs (ouvrables).

Le type de grève choisi par la majorité des syndicats de la FSE est de courte durée et vise à avoir un maximum d'impact sur l'administration, en les forçant à réorganiser le début de journée, tout en ayant un minimum d'impact financier pour les profs et pour les services aux élèves.

La grève se déroulera en réalité entre 7 h 30 et 9 h 30 dans la majorité des milieux. Le début à minuit est une modalité technique en lien avec l'envoi des avis de grève pour éviter que les profs qui commencent très tôt (certaines formations FP dans la province notamment) doivent rentrer puis ressortir. Évidemment, il n'est nullement question de défier le couvre-feu et de faire du piquetage en pleine nuit.

Avec seulement 90 minutes utilisées sur les 5 journées de grève votées, il sera possible de répéter l'expérience à des moments différents dans la journée, qui pourront toucher d'autres secteurs moins touchés cette fois-ci et assurer une équité entre collègues.

Par exemple, chez nous, l'horaire atypique des enseignantes et enseignants du CESA et du Plateau, commençant à 10 h 45, crée un problème. Nous avons,



l'équipe de la FSE et moi-même, évalué toutes les voies possibles qui auraient pu minimiser l'inégalité des coupures entre les profs du primaire et ceux du secondaire. Le prochain mouvement de grève viendra équilibrer le tout.

La durée des grèves pourra aussi être modifiée, toujours dans l'optique de demeurer imprévisible. Et ce n'est qu'un début. La grève, comme tout autre moyen de pression, doit s'exercer en crescendo!

La grève étant prévue le 14 avril prochain, ce qui nous laisse un délai raisonnable afin de rencontrer l'ensemble de nos déléguées et délégués qui seront convoqués à cette fin rapidement. Ceux-ci étant notre princi-

pale courroie de transmission, ils pourront faire le lien avec nous et répondre en partie à vos craintes et questions. Nous vous transférerons également toutes les informations pertinentes à ce sujet aussi rapidement que possible, probablement lors d'une assemblée.

Même si ce type de grève amène son lot de questionnements, il faut parfois tenter de sortir des sentiers battus, afin de faire bouger les choses maintenant.

Solidarité,

*Monique Brassard, présidente*

## Calendrier des activités

Avril	8	• Rencontre CPC
	12 et 13	• Réseau de l'éducation des adultes
	14	• Grève
	19 et 20	• Session nationale ACTES
	19 au 23	• Semaine de la formation générale des adultes
	21	• Réseau SST
	22	• 22 <sup>e</sup> Congrès du SEC-CSQ
	26 au 30	• Semaine de la relève
	27	• Rencontre CRT
	28 au 30	• Conseil fédéral
Mai	3	• Conseil d'administration
	5	• Réseau SST
	6 et 7	• Réseau des jeunes
	10	• Conseil syndical

# Vaccination pour le personnel enseignant : un choix ou une obligation?

Récemment, nous avons assisté à une formation offerte par deux avocates portant sur un état des lieux et une revue de la jurisprudence concernant la vaccination du personnel enseignant. Les deux questions qui y ont été abordées : sur quoi pourrait s'appuyer un centre de services pour mettre en place une politique vaccinale qui inclurait une obligation d'être vacciné et est-ce que le personnel enseignant pourrait légalement refuser la vaccination?

D'un côté, la Loi sur la santé publique permet au gouvernement ou au ministre de la Santé et des Services sociaux d'ordonner la vaccination obligatoire. De plus, le Code civil du Québec, la Charte des droits et libertés de la personne et la Loi sur la santé et la sécurité du travail mentionnent qu'il faut protéger la santé, la sécurité, la dignité et la sécurité des travailleurs.

D'un autre côté, le Code civil du Québec rappelle l'inviolabilité, l'intégrité de sa personne et sa vie privée auxquelles on ne peut porter atteinte sans son consentement libre et éclairé. De plus, la Charte des droits et libertés de la personne mentionne l'importance de l'intégrité de sa personne, de la vie privée, de la liberté de conscience, d'opinion et de religion ainsi que d'avoir des conditions de travail justes et équitables. Cependant, les avocates ajoutent que les droits garantis par la Charte doivent s'exercer dans le respect des valeurs démocratiques, de l'ordre public et du bien-être général des citoyens du Québec. **Dans quelle mesure la mise en balance de ces droits pourrait justifier une obligation vaccinale imposée par le centre de services au personnel enseignant?**

En cas d'atteinte à un droit fondamental, la politique vaccinale de l'employeur, pour être jugée valide, doit répondre à trois conditions : viser un objectif légitime, être rationnellement liée à cet objectif et faire en sorte que l'atteinte au droit soit minimale.

Après analyse de la jurisprudence, voici ce qu'il faut en retenir à leurs yeux :

- À moins de dispositions dans la convention collective, une politique de vaccination relève des droits

de gérance de l'employeur;

- La politique doit être raisonnable, claire et non équivoque;
- C'est le syndicat qui aura le fardeau de démontrer que la politique contrevient à la convention collective, qu'elle est déraisonnable ou qu'elle viole un droit fondamental (ex. : droit à l'intégrité ou droit au refus d'un traitement médical);
- Plusieurs facteurs (ex. : vulnérabilité de la clientèle, sécurité du vaccin et son efficacité pour prévenir la transmission du virus) devraient être analysés, preuve d'expert à l'appui, pour déterminer le caractère raisonnable ou non de la politique;
- Les personnes employées peuvent choisir de se faire vacciner ou non; les conséquences (souvent financières) du refus d'être vacciné ne constituent pas une violation à un droit fondamental;
- Si l'employée ou l'employé ne peut accepter le vaccin pour une raison médicale ou relevant de la liberté de religion ou de la liberté de conscience, la balance des intérêts serait analysée différemment;
- Dans la plupart des cas, la considération de la santé publique l'emporte et les politiques sont confirmées.

La politique vaccinale du centre de services pourrait prévoir certaines conséquences administratives possibles en cas de refus d'être vacciné :

- La résiliation du lien d'emploi s'il s'agit d'une exigence professionnelle justifiée (EPJ) en vertu de l'article 20 de la Charte : *Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire;*
- Le retrait du milieu sans rémunération;
- La réaffectation;
- L'assujettissement à des mesures alternatives (ex. port du masque ou d'une visière).

Elles rappellent que **chaque mesure prise doit être évaluée selon la « mise en balance des intérêts »**.

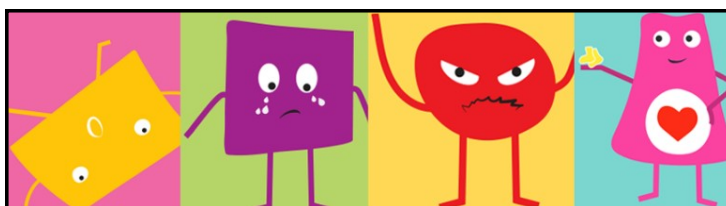
Les deux avocates ont également soulevé d'autres conséquences à envisager qui pourraient découler du refus d'être vacciné : y aurait-il perte du droit à l'assurance-invalidité si l'invalidité était causée par la COVID-19? Y aurait-il rémunération en cas de mise en quarantaine obligatoire? Une lésion professionnelle pourrait-elle être reconnue comme admissible?

Concernant cette dernière question, elles en concluent que la COVID-19 est une maladie qui pourrait être reconnue comme une lésion professionnelle s'il est prouvé, par prépondérance de preuve, qu'elle a été contractée par le fait ou à l'occasion du travail.

*Stéphane Côté, conseiller technique*

---

## Comité santé et sécurité du travail



La deuxième réunion du comité santé et sécurité au travail du Centre de services scolaire de Charlevoix s'est déroulée le 17 mars dernier.

On y a appris que le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur a alloué une somme d'environ 52 500 \$ dans le cadre de la mesure sur le bien-être à l'école qui touche le préscolaire, le primaire et le secondaire. Plus spécifiquement, il s'agit d'une stratégie qui vise à diminuer la pression ressentie par les élèves et le personnel à l'égard des apprentissages, rétablir le sentiment d'efficacité personnelle des élèves et du personnel et créer des environnements propices à la réussite éducative. Cette mesure est répartie en deux volets : des actions déployées pour favoriser le bien-être du personnel scolaire (15 000 \$) et la mise en œuvre de

projets favorisant le bien-être des élèves (37 500 \$). Ces sommes peuvent servir, par exemple, à libérer le personnel pour participer à une formation, engager des ressources, acheter du matériel, etc. L'une des avenues qui a été explorée serait de proposer aux membres du personnel de participer à des activités offertes dans leur école et animées par des personnes ressources.

En outre, le centre de services scolaire nous a consultés sur son projet de guide sur les bonnes pratiques en télétravail. Nos commentaires ont été considérés dans la version qui vous a été transmise récemment.

*Stéphane Côté, conseiller technique*



# Organisation scolaire 2021-2022

Stéphane Côté, conseiller technique

Articles 5-3.21.01 et 5-3.21.02 de notre entente locale

La direction de l'école doit consulter les représentantes et représentants des enseignantes et enseignants au comité de participation au niveau de l'école (CPE) sur :

A) les critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités tels que le nombre de groupes, le nombre d'heures d'enseignement, le nombre de disciplines et le nombre de degrés;

B) les critères de formation des groupes, autre que le nombre d'élèves par groupe, comme par exemple : âge des élèves, filles et garçons, résultats académiques et troubles de comportement.

Les critères généraux et les critères de formation des groupes sont ensuite présentés à l'assemblée générale de l'école.

*Règles de formation des groupes (ordinaires) d'élèves 2021-2022 au niveau primaire et au niveau secondaire en formation générale.*

Niveau	Milieux défavorisés*		Autres milieux	
	Moyenne	Maximum	Moyenne	Maximum
Préscolaire 4 ans	14	17	14	17
Préscolaire 5 ans	17	19	17	19
1 <sup>ère</sup> année	18	20	20	22
2 <sup>e</sup> année	18	20	22	24
3 <sup>e</sup> année	18	20	24	26
4 <sup>e</sup> année	18	20	24	26
5 <sup>e</sup> année	18	20	24	26
6 <sup>e</sup> année	18	20	24	26
1 <sup>ère</sup> secondaire	26	28	26	28
2 <sup>e</sup> secondaire	27	29	27	29
3 <sup>e</sup> secondaire	30	32	30	32
4 <sup>e</sup> secondaire	30	32	30	32
5 <sup>e</sup> secondaire	30	32	30	32

\* Écoles situées en milieux défavorisés : Marie-Victorin et Notre-Dame-du-Bon-Conseil.

Si vous enseignez à un groupe à plus d'une année d'études, c'est la moyenne la plus basse pour ce groupe qui devient le maximum.

*Pondération a priori*

Lors de la formation des groupes, les élèves cotés 14 (troubles graves du comportement), 50 (troubles envahissants du développement) et 53 (troubles relevant de la psychopathologie) doivent être considérés selon leur valeur lorsqu'ils sont intégrés en classe régulière.

*Dépassement d'élèves*

Je vous rappelle que l'entente nationale ne prévoit que quatre motifs pour engendrer un dépassement soit **l'existence d'un manque de locaux, le nombre restreint de groupes par école, la situation géographique de l'école ou la carence de personnel qualifié disponible**. Le centre de services scolaire et le syndicat peuvent cependant convenir d'autres raisons de dépassement. Contactez le SEC-CSQ si un dépassement est prévu dans votre école pour la prochaine année!

# Jumelage préscolaire-1<sup>ère</sup> année

Une sentence arbitrale a démontré qu'il n'était pas permis de jumeler dans une même classe des élèves de préscolaire et de 1<sup>ère</sup> année. Le SEC-CSQ demeure toutefois ouvert à s'entendre avec le centre de services scolaire si l'on ne peut faire autrement et que des ser-

vices jugés suffisants sont offerts aux enseignants concernés. Avisez-nous si un tel jumelage est envisagé dans votre milieu!

*Stéphane Côté, conseiller technique*

## Liste d'ancienneté

L'ancienneté s'accumule seulement lorsqu'on est sous contrat et ne peut généralement pas se transférer d'un centre de services scolaire à l'autre. Elle est utilisée lors du processus d'affectation et de mutation (mouvements de personnel et sécurité d'emploi). Avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le centre de services scolaire établit l'ancienneté de toute enseignante et de

tout enseignant à son emploi au 30 juin de l'année en cours et en fait parvenir une liste au syndicat. **Nous vous invitons donc à vérifier votre ancienneté sur la liste et à contacter le centre de services ou votre syndicat en cas d'erreur.**

*Stéphane Côté, conseiller technique*



Nous vous rappelons que votre nouveau régime d'assurance *Alter ego* est offert par la SSQ.

Vous ne recevrez donc aucune nouvelle carte d'adhésion. Rendez-vous au [www.ssq.ca](http://www.ssq.ca) pour accéder à votre Espace client.

