

À PROPOS

VOS ACTUALITÉS SYNDICALES

Volume 13 – Numéro 4 (février 2026)

L'À *Propos* : 13 ans d'articles syndicaux



Dominique Sauvé

Depuis 13 ans maintenant, notre journal accompagne la vie syndicale et collective. Treize années de nouvelles, de rappels et de réponses aux questions qui nous concernent toutes et tous. Et pourtant, il est parfois facile de le tenir pour acquis, de le mettre de côté ou de se dire qu'on le consultera plus tard. D'ailleurs, les statistiques parlent d'elles-mêmes : environ 2450 membres ouvrent le journal chaque mois.

Mais ce journal n'est pas un simple feuillet : il est le reflet de notre engagement, de notre solidarité et de notre volonté de rester informés. Chaque numéro regorge d'informations utiles, qu'il s'agisse d'événements ponctuels qui marquent notre quotidien ou de dossiers récurrents qui méritent d'être connus des nouveaux membres et rappelés aux plus anciens. Chaque article que vous y trouvez a été réfléchi et, bien souvent, les idées émanent des questions que vous nous posez fréquemment au téléphone ou par le biais de notre site Internet et des réseaux sociaux.

La tournée des établissements que nous menons actuellement nous le confirme : beaucoup de membres ont des questions, des inquiétudes et des besoins de clarification. Or, bien souvent, les réponses se trouvent déjà dans nos pages. C'est là toute la force de ce journal : il anticipe, il explique et il rappelle.

Nous écrivons pour vous, pour que chacune et chacun puisse trouver des repères, comprendre les enjeux et se sentir accompagné. Lire le journal, c'est se donner les moyens de mieux participer, de mieux défendre nos droits et de mieux profiter des services que nous avons bâtis ensemble.

Alors, prenons le temps. Ouvrons-le, parcourons-le et partageons-le, car ce journal est un outil précieux et il mérite toute notre attention.

Dominique Sauvé

Demandes de congé



Caroline Landry

Le 31 mars 2026 est la date limite pour demander un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, une participation à un programme de retraite progressive ou un congé à traitement différé (excluant les congés parentaux) pour l'année 2026-2027. La demande doit être complétée en ligne sur le site des ressources humaines dans la section [webCongé](#).

Qu'arrive-t-il avec les assurances collectives lorsque je prends un congé sans traitement à temps plein?

Vous avez la possibilité de maintenir votre protection actuelle ou d'opter pour la couverture maladie de base (maladie1). À votre retour, vos protections en vigueur avant le congé seront réactivées automatiquement, sans démarche supplémentaire de votre part.

Habituellement, les primes sont prélevées directement sur la paie. Toutefois, puisque vous ne serez pas au travail, nous vous invitons à communiquer avec Beneva afin de mettre en place des prélèvements automatiques durant votre congé. Cela vous évitera bien des soucis.

Dois-je racheter mon fonds de pension lorsque je prends un congé?

- Pour les congés de 20 % et moins ainsi que pour la retraite progressive : aucun rachat n'est nécessaire. Les cotisations continueront d'être prélevées directement sur vos paies;
 - Pour les autres congés à temps partiel ou à temps plein : certains peuvent nécessiter un rachat de service. Vous pourriez donc choisir de racheter votre fonds de pension. Nous vous invitons à communiquer avec nous afin de connaître les démarches à effectuer.
-

S'assurer que son dossier est à jour au CSSMI, ça peut être payant!



Nathalie Bouyer



Caroline Landry

Lorsqu'une personne est engagée pour la première fois dans un centre de services scolaire, certains documents doivent être fournis. Plusieurs sont indispensables avant même d'effectuer une première suppléance, comme la vérification des antécédents judiciaires, des attestations d'études ou un diplôme.

D'autres documents, qui ne sont pas obligatoires pour l'ouverture de votre dossier, peuvent toutefois avoir un impact important sur la rémunération. C'est notamment le cas des attestations d'expérience qui permettent d'établir correctement l'échelon salarial.

Il est important de rappeler qu'il revient à chaque personne enseignante, qu'elle soit légalement qualifiée ou non, de fournir toutes les informations nécessaires à l'établissement de son échelon salarial. Vos attestations d'études et d'expérience doivent donc être transmises au CSSMI le plus rapidement possible.

Pour l'établissement de votre échelon salarial, tous les jours travaillés dans un établissement d'enseignement seront pris en compte, y compris ceux effectués à titre de personne suppléante, et ce, peu importe le centre de services scolaire, la commission scolaire ou le milieu privé, pourvu que vous en **informiez l'employeur** en lui remettant une attestation d'expérience. C'est votre responsabilité!



Surveillez vos relevés de salaire! Tout remplacement de plus de dix jours entraîne une rémunération à votre échelon. Il en va de même pour les contrats. De plus, dès que vous détenez un contrat, même minimal, toute suppléance effectuée pendant la durée de celui-ci sera également rémunérée à votre échelon.

**Bref, ça vaut vraiment la peine de garder
votre dossier à jour!**



DROITS PARENTAUX



Amélie Deshaies

Vous pensez devenir parent ou êtes sur le point d'agrandir votre famille? Voici un rappel de vos droits.

Pour les enseignantes enceintes

Lorsque vous apprenez que vous êtes enceinte, vous avez accès à une banque additionnelle de cinq jours de congé pour les visites reliées à la grossesse.



Voici les modalités (E6, 5-13.19 C)) :

-  La banque de congés comporte 5 journées;
-  Les congés peuvent être pris en demi-journée;
-  Les visites reliées à la grossesse sont effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé;
-  Les rendez-vous doivent être attestés par un certificat médical ou un rapport écrit et signé par une sage-femme.

Cette banque de congés est ajoutée automatiquement à votre dossier et elle apparaîtra sur votre relevé de paie dès le moment où votre billet médical parvient au CSSMI.

Ce billet doit attester de votre grossesse et de la date prévue d'accouchement et être acheminé à la personne technicienne en administration (congés et avantages sociaux) qui s'occupe de votre école. Dans l'[Intranet](#), cliquez sur *Répartition des établissements - Congés et avantages sociaux* pour trouver la personne technicienne de votre école.

Le congé de maternité



L'enseignante a droit à un congé de maternité de 21 semaines consécutives.

Durant ces semaines, à condition d'y avoir droit et de maintenir un lien contractuel, le CSSMI verse une indemnité s'ajoutant aux prestations du RQAP afin que l'enseignante reçoive l'équivalent d'environ 88 % de son salaire (E6, 5-13.05)

Le congé de paternité

Pour les enseignantes ou enseignants dont la conjointe est enceinte.

Le congé de paternité comprend 5 semaines qui doivent être prises de façon consécutive (E6, 5-13.21 B)). L'enseignante ou l'enseignant qui a droit au congé de paternité peut aussi demander un congé parental dont le nombre de semaines varie selon le choix des parents. Auparavant, ce congé, lorsqu'il était pris, devait suivre immédiatement les cinq semaines de paternité.

Il est maintenant possible de prendre un congé en prolongation du congé de paternité avant ledit congé de 5 semaines. (E6, 5-13.21 B)). Ceci s'applique également pour l'enseignante ou l'enseignant dont la conjointe a accouché.



Le congé à l'occasion de la naissance

Ce congé est offert à l'enseignante ou l'enseignant dont la conjointe attend un enfant (5-13.21 A)).

Voici les modalités :

-  La durée maximale est de cinq jours ouvrables;
-  Le congé peut être discontinu;
-  Le congé peut être pris en demi-journée;
-  Le congé doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la résidence familiale;
-  Si le congé coïncide avec la période estivale, il peut être reporté à une date ultérieure, après entente avec la direction.



Planification du congé parental

Besoin d'aide ou de conseils pour la planification de votre congé parental? Sachez qu'au SEBL, nous pouvons vous aider à planifier les dates de votre congé parental, de maternité et de paternité. Nous vous invitons à communiquer avec Julie Meunier à julie.meunier@lesebl.ca afin de prendre un rendez-vous environ trois mois avant la date prévue de l'accouchement.

GÉNÉRATIONS DEBOUTTE!

8 MARS 2026 JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

© Collectif 8 mars



Cette année, la Journée internationale des droits des femmes nous interpelle avec une thématique puissante et résolument québécoise : **Générations deboutte!** Ce slogan fait référence au journal Québécoises deboutte! qui, il y a 50 ans, bousculait l'ordre établi. Mais aujourd'hui, dans notre société et dans nos classes, que signifie rester « deboutte »?

Comme l'a souligné le Collectif 8 mars lors du lancement de la campagne « Être deboutte, ce n'est pas une posture physique : c'est une position politique. »

Notre profession porte l'ADN de cette histoire. Des religieuses bâtisseuses, jusqu'aux syndicalistes qui ont exigé l'équité salariale, en passant par toutes les « maitresses d'école » qui ont instruit la nation. Des générations d'enseignantes se sont tenues debout pour que notre travail soit reconnu à sa juste valeur.

Pourquoi souligner le 8 mars cette année? Parce que, comme le rappelle la thématique, « les forces économiques, politiques et sociales divisent et oppressent ». Nous le voyons parfois dans la fragilité de nos acquis ou dans les discours polarisants qui s'infiltrant jusque dans nos classes. Partout dans le monde, les droits des femmes sont menacés.

Notre rôle est crucial. Que nous en soyons à nos premières armes ou riches de décennies d'expérience, c'est ensemble que nous formons la génération qui prendra le relais. En soulignant cette Journée, nous rappelons que :

- Le féminisme se conjugue au présent et au futur;
- L'égalité n'est jamais définitivement acquise : elle s'entretient;
- La mixité et la diversité de notre corps enseignant sont des forces.

RESTEZ À L'AFFÛT, LE COMITÉ PRÉPARE UN ÉVÉNEMENT POUR SOULIGNER CETTE JOURNÉE.

Le SEBL vous invite donc, en mars 2026, à marquer le coup que ce soit en affichant le matériel promotionnel, en abordant la question des droits des femmes en classe ou simplement en prenant un moment pour discuter de nos réalités communes.

Ne tolérons aucun recul. Puisse dans nos forces vives. Pour nos élèves et pour nous-mêmes : **Générations deboutte!**

Solidairement,

Les membres du comité accès à l'égalité et sociopolitique

Normes et modalités d'évaluation



Thierry Lajeunesse



Olivier Lamoureux

En novembre 2024, le CSSMI publiait un écrit de gestion pour baliser l'élaboration ou la révision des normes et modalités d'enseignement (SEJ-26). En plus de vouloir prévoir les principes devant guider la démarche d'élaboration ou la révision de NMÉ, les étapes attendues ainsi que des modalités devant s'y retrouver y étaient mentionnées. Le SEBL avait alors déposé un grief dénonçant l'ingérence dans un processus où les enseignantes et enseignants se voyaient attaquer à même leur autonomie professionnelle. Nous sommes toujours dans l'attente d'un règlement dans ce dossier. Nous tenions tout de même à vous faire un rappel de vos droits à l'aide de cet article.

L'évaluation, c'est l'affaire des profs!

Saviez-vous que les normes et modalités d'évaluation servent à s'assurer d'une évaluation équitable de tous les élèves tout en protégeant l'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants? En effet, ce document prescriptif émane d'une proposition de l'équipe enseignante confirmant ainsi que **l'évaluation relève uniquement des enseignantes et enseignants**.

Consultation et NMÉ

Lors de l'élaboration d'une proposition, il importe de s'assurer d'un consensus de toute l'équipe-enseignante de l'établissement. On se rappelle que le document aura un impact sur l'ensemble du personnel enseignant par la suite.

Les enseignantes et enseignants se rencontreront et rédigeront des [normes et modalités](#) dans les respects des encadrements en vigueur et de leur autonomie professionnelle. Pour ce faire, on vous invite à utiliser des formules larges et ouvertes (par exemple, notamment, etc.) et à éviter de restreindre vos collègues par exemple en privilégiant une approche pédagogique spécifique, tel ou tel matériel pédagogique, le partage obligatoire du matériel pédagogique ou une forme d'évaluation.

Lorsque la direction reçoit votre proposition, elle ne peut pas la modifier, elle ne peut qu'approuver ou refuser. Dans ce dernier cas, elle devra donner ses motifs par écrit. À cette étape, le personnel enseignant devra prendre en considération les motifs donnés par la direction et amender leur proposition ou trouver un argumentaire pour expliquer le refus dans le but de convaincre la direction à adhérer à leur point de vue. On entre alors dans des allers-retours d'échanges.

Ce qu'il y a d'intéressant pour ces allers-retours est que le personnel enseignant bénéficie de 30 jours pour retourner sa réponse, ce qui laisse le temps d'éplucher les documents, trouver un argumentaire ou nous appeler pour un petit coup de pouce!

Principaux encadrements

Convention collective, Entente locale, Loi sur l'instruction publique, Régime pédagogique, Instruction annuelle, Plan d'engagement vers la réussite, Règlement sur les conditions et modalités applicables à la révision d'un résultat, Cadre d'évaluation des apprentissages, Progression des apprentissages, Guide de gestion de la sanction des études secondaires, Programme de formation de l'école québécoise, etc.

Conclusion

Tout au long du processus entourant les normes et modalités, il est important de se rappeler que les propositions doivent émaner des enseignantes et des enseignants en premier lieu.

Nous vous invitons donc à faire votre proposition sans tenir compte de ces balises organisationnelles mentionnées en préambule, mais plutôt en vous appuyant sur les encadrements légaux, réglementaires et contractuels en vigueur ainsi que la documentation fournie par le MEQ dans le but de produire un document qui soit le reflet réel de l'équipe enseignante de votre établissement.

Si vous avez besoin d'aide, d'un conseil ou êtes dans une impasse, n'hésitez pas à nous contacter!

Nouveaux contrats



Isabelle Dallaire



Caroline Landry

**Vous venez d'obtenir un nouveau contrat?
Félicitations! C'est une excellente nouvelle!**

Dans les 30 jours suivant le début de votre prestation de travail, surveillez votre boîte de courriel personnelle puisque vous devriez recevoir une copie dudit contrat. Il est important de le vérifier puisque vous avez **30 jours suivant sa réception pour signaler une erreur** au Centre de services. Après ce délai, le contrat sera considéré signé, donc accepté dans son intégralité.

Pour toutes questions, n'hésitez pas à nous contacter.

Centre de services scolaire des Mille-Îles
Québec

CONTRAT D'ENGAGEMENT DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT À TEMPS PARTIEL

entre le Centre de services scolaire des Mille-Îles ci-après appelé le Centre de services scolaire et

NOM: _____ PRÉNOM: _____ SEXE: _____

ci-après appelé-e L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT.

Le Centre de services scolaire et l'enseignante ou l'enseignant conviennent de ce qui suit:

1 OBLIGATIONS DE L'ENSEIGNANTE OU L'ENSEIGNANT

A. L'enseignante ou l'enseignant s'engage, à toutes fins que de droit, à enseigner comme enseignante ou enseignant à temps partiel dans les écoles ou centres du Centre de services scolaire.

B. L'enseignante ou l'enseignant s'engage, à enseigner pour le Centre de services scolaire selon ce qui est ci-après établi:

Période	Discipline	%	École	Personne remplacée
Du 26 Septembre 2024 au 20 Décembre 2024				

(1) En plus de ce qui est déjà prévu à la convention collective, la date de début selon 5.1-11 est celle qui est considérée aux fins de reconnaissance du service cumulé, au calcul du nombre de jours à ajouter aux banques annuelles de maladie et de congés spéciaux.

C. L'enseignante ou l'enseignant déclare qu'elle ou il est né à _____ le _____.

D. L'enseignante ou l'enseignant se conforme à la loi, à la réglementation applicable aux enseignantes ou enseignants des centres de services scolaires, aux résolutions et règlements du CSSMI non contraires aux dispositions de la convention collective, de même qu'à la convention collective.

E. L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai au CSSMI, les renseignements et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience.

F. L'enseignante ou l'enseignant s'engage à fournir sans délai au CSSMI, tous les renseignements et certificats requis par le CSSMI avant la date des présentes.

G. Il est du devoir de l'enseignante ou l'enseignant de se conformer à la réglementation applicable aux enseignantes et enseignants de s'acquitter des fonctions et responsabilités qui y sont stipulées.

2 OBLIGATIONS DU CENTRE DE SERVICES

Le CSSMI s'engage à verser le traitement et à accorder à l'enseignante ou l'enseignant tous les droits et avantages prévus à la convention collective.

3 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

A. Ce contrat d'engagement prend effet à compter du voir 1B et se termine le voir 1B ou au retour (incluant la période de retour progressif, s'il y a lieu, et selon les dispositions prévues à la convention collective), de la ou des personne(s) mentionnée(s) en 1 B, si antérieur à la date prévue de la fin du contrat.

B. Les dispositions de la convention collective font partie intégrante du présent contrat.

Opération classement



Marjolaine Landry

Cette année, la date butoir prévue pour recommander un élève en classe spécialisée est le 4 mars 2026. Ainsi, même si la décision de rediriger un élève n'est pas officielle à cette date, il est néanmoins préférable de réserver sa place en déposant son dossier dans les délais. À ce moment-là, il faudra simplement préciser que la décision risque de changer. Si le dossier n'est pas complet à cette date, il est également recommandé de soumettre la demande en indiquant que les documents manquants suivront.

Pour les classements des élèves en difficulté d'apprentissage au primaire, le Centre de services procède actuellement à un changement de pratique. Un courriel vous sera acheminé sous peu à ce sujet. N'hésitez pas à communiquer avec le SEBL pour toute question relative au classement des élèves en difficulté d'apprentissage.

Il est important de souligner que le nombre prévisionnel de classes spécialisées est déterminé **en fonction des demandes reçues**. Il est donc anormal de se voir informer que les places sont limitées pour l'année prochaine. C'est le comité d'intervention, formé de la direction, d'enseignantes ou d'enseignants ainsi que de parents (E6, 8-9.09), après analyse du dossier, qui doivent faire une recommandation à la direction concernant le classement de l'élève.

Pour toute demande, le [formulaire de demande de reconnaissance, d'accès aux services et démarche](#) (E6, 8-9.07) peut être rempli afin de conserver des traces des démarches amorcées. Il sera aussi important d'utiliser le [formulaire multidisciplinaire du portrait de l'élève](#) pour faire ressortir les actions entreprises en équipe multidisciplinaire afin de répondre aux besoins de l'élève et les difficultés persistantes menant à une demande de classement.

Le dossier [EHDA](#) sur le site du SEBL est riche en informations à ce sujet. Vous y retrouverez, entre autres, une description des types de classes spécialisées.

PLAN D'INTERVENTION VS PLAN D'ACTION



Marjolaine Landry

PLAN D'INTERVENTION

Les plans d'intervention (PI) sont dorénavant l'un des indicateurs servant à déterminer quelles cohortes auront accès à des sommes via le mécanisme de composition de la classe. Ainsi, il est d'autant plus important de s'assurer que les élèves pour qui un PI est nécessaire en possèdent un.

Bien qu'aucun changement concernant les pratiques pour l'établissement des plans d'intervention n'ait eu lieu, il importe de rappeler les trois critères nécessaires pour l'établissement des plans d'intervention, et ce, selon la situation de chacun. En effet, on doit s'assurer que l'élève nécessite :

- la mobilisation accrue et concertée de toutes les actrices et tous les acteurs qui l'entourent;
- la mise en place de ressources spécialisées ou l'adaptation des interventions selon ses besoins;
- des prises de décision de la part des intervenantes et intervenants qui auront des incidences sur son parcours scolaire.

Si la situation de l'élève correspond à ces critères, alors il faut envisager l'ouverture d'un PI. Ce dernier peut être de l'ordre du comportement, des apprentissages ou même des deux.

PLAN D'ACTION

Les plans d'action n'existent pas dans notre convention. C'est souvent le caractère momentané d'une problématique qui explique le choix d'ouvrir un plan d'action plutôt qu'un plan d'intervention. La flexibilité pédagogique, par exemple, s'inscrit dans un plan d'action pour un caractère de difficulté provisoire de l'élève. Si ces flexibilités deviennent une mesure pérenne ou nécessaire à la réussite de l'élève, alors il serait important de les transformer en mesures d'adaptation dans un plan d'intervention. Le plan d'action n'est pas préalable à l'ouverture d'un plan d'intervention.

Vous avez besoin d'une libération pour la révision des plans d'intervention? Ce sont les mesures 15374 et 15375 qui sont utilisées pour ces libérations. Vous pouvez vous référer au comité-école EHDAA qui a reçu la hauteur de ces sommes pour votre établissement.

Si vous rencontrez des difficultés en lien avec l'ouverture d'un plan d'action ou d'un plan d'intervention ou le suivi de ceux-ci, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Je vous invite également à prendre connaissance du fascicule *Les mythes faits du plan d'intervention* de la FAE.

Résultat de la consultation sur le calendrier 2026-2027



Isabelle Dallaire



Olivier Lamoureux

Le calendrier officiel devrait être publié par le CSSMI d'ici peu, néanmoins nous avons su que le scénario retenu pour le congé des fêtes et la 9^e journée pédagogique fixe 2026-2027 est :

Du 21 décembre 2026 au 1^{er} janvier 2027 pour le congé des fêtes (tous les secteurs) et le 4 janvier 2027 pour la 9^e journée pédagogique (FGJ).

Durant le mois de novembre, chacun des membres du personnel du CSSMI a été consulté par le biais de son syndicat en lien avec le congé des fêtes et la 9^e journée pédagogique fixe (FGJ) pour l'année 2026-2027. Voici les résultats obtenus par le SEBL :

Congé des fêtes

- a. Du 23 décembre 2026 au 5 janvier 2027 : 56 % des personnes répondantes à la FGJ et 63 % à l'EDA-FP-EMC;
- b. Du 21 décembre 2026 au 1^{er} janvier 2027 : 43 % des personnes répondantes à la FGJ et 38 % à l'EDA-FP-EMC;
- c. Abstention : 1 % des personnes répondantes à la FGJ.

9^e journée pédagogique fixe

- a. Le 4 ou le 6 janvier (soit directement au retour des fêtes, selon le scénario retenu) : 51 % des personnes répondantes;
- b. Le 20 novembre 2026 : 18 % des personnes répondantes;
- c. Le 27 novembre 2026 : 13 % des personnes répondantes;
- d. Le 8 mars 2027 : 11 % des personnes répondantes;
- e. Le 19 février 2027 : 3 % des personnes répondantes;
- f. Abstention : 4 % des personnes répondantes.

À la FGJ, au cours des prochains mois, vous serez consultés sur les autres éléments du calendrier qui touchent directement votre école, à savoir les 11 journées pédagogiques mobiles, les fins d'étape, les rencontres de parents, les remises des notes dans GPI, etc. À l'EDA, à la FP et à l'EMC, vous serez également consultés pour les journées pédagogiques à ajouter à vos horaires respectifs.

SEMAINE DE LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DE L'INTIMIDATION DANS LES ÉCOLES



Amélie Deshaies



Marjolaine Landry

Chaque année, la Semaine de la prévention de la violence et de l'intimidation représente un moment privilégié pour réfléchir à la qualité de nos milieux de travail. En 2026, elle se déroulera du 23 au 29 mars, et plus que jamais, elle nous rappelle l'importance de pouvoir enseigner dans des environnements sains, sécuritaires et respectueux.

Les résultats de la [consultation menée par la FAE](#) en 2025 sont alarmants : 59 % des enseignantes et enseignants sondés considèrent leur milieu de travail comme violent ou très violent. Ce constat ne peut être ignoré. Il met en lumière une réalité que plusieurs vivent au quotidien et souligne l'urgence d'agir pour protéger le personnel enseignant.

Cette Semaine, instaurée par le gouvernement, doit servir de levier pour rappeler à nos dirigeantes et dirigeants et à notre employeur leurs responsabilités. Il est impératif que des mesures concrètes soient mises en place afin d'assurer des milieux exempts de violence pour toutes et tous.

Afin de vous soutenir dans la reconnaissance et l'exercice de vos droits en matière de santé et sécurité au travail, le comité SST du SEBL a préparé une série d'activités et de contenus tout au long de cette semaine.

Programmation de la semaine

📌 23 mars 2026

Lancement de la Semaine de la prévention de la violence et de l'intimidation sur les réseaux sociaux du SEBL et via le site Internet.

📌 23 mars 2026 à 17 h

[Atelier d'information et de sensibilisation sur la prévention des risques psychosociaux liés au travail \(RPS\).](#)

📌 Du 23 au 29 mars 2026

Diffusion du Vox pop sur le thème de la santé et la sécurité au travail. Surveillez quotidiennement les pages [Facebook](#) et [Instagram](#) du SEBL. La version intégrale sera disponible sur le [site Internet du SEBL](#).

📌 Du 23 au 29 mars 2026

Parution de l'édition spéciale du journal *À Propos* consacrée à la lutte contre la violence.

AGIR ENSEMBLE POUR TRANSFORMER NOS MILIEUX

Chaque membre du personnel enseignant détient un pouvoir d'agir. Individuellement, nous pouvons faire reconnaître nos droits. Collectivement, nous pouvons exiger des conditions de travail qui respectent notre intégrité, notre sécurité et notre profession.

Ensemble, faisons de cette semaine un moment fort pour revendiquer des milieux scolaires sécuritaires!

Entente sur la surveillance volontaire du dîner au primaire



Thierry Lajeunesse

Depuis l'introduction de la notion du taux horaire lors du renouvellement de la dernière convention collective nationale, le Syndicat et le CSSMI divergeaient sur son application. Le SEBL a donc déposé un grief contestant celle-ci.

Un des éléments visés était la manière de payer lorsqu'une enseignante ou un enseignant se portait volontaire pour surveiller sur l'heure du dîner. Plutôt que de laisser un arbitre trancher le litige, le SEBL et le CSSMI sont parvenus à une entente concernant le paiement de cette surveillance.



Ainsi, depuis le 26 janvier, une enseignante ou un enseignant qui se porte volontaire pour surveiller sur l'heure du dîner voit sa rémunération établie sur la base de son échelon salarial, soit 1/1000^e de son salaire annuel ajusté au prorata de la durée de la surveillance.

Il est important de noter que cette entente ne vise que les surveillances effectuées sur une base **volontaire**. Ainsi, si la direction vous affectait d'urgence à une surveillance sur l'heure du dîner, l'entente ne s'appliquerait pas.

Événements

À VENIR

10
FÉV.

ASS. DES PERSONNES DÉLÉGUÉES

Au SEBL, à 16 h 15

18 AU 20
FÉV.

CONSEIL FÉDÉRATIF

Laval

JUSQU'AU 27
FÉV.

TOURNÉE DES ÉTABLISSEMENTS

[Voir les détails](#)

2 AU 6
MARS

SEMAINE DE RELÂCHE

Bureau fermé