

PRESENCES	ABSENCES	ORDRE DU JOUR	SUJET : PATRONAL (P), SYNDICAL (S)
Partie syndicale : M ^{me} Christine Gilbert M. Alain Dufour M ^{me} Vanessa Pelletier M ^{me} Marie-Ève Bouchard Partie patronale : M ^{me} Andrée-Anne Gagnon M. Dominic Boily M ^{me} Marie-Julie Lavoie M ^{me} Amélie Simard	Partie syndicale : M. Jean-François Boivin Partie patronale :	1. Compte rendu de la réunion du 16 janvier 2025	
		2. Organisation scolaire	P
		3. Sécurité d'emploi	
		4. Tâche : comités reconnus en ATP	
		5. Rôle de l'agent de développement	
		6. AEP en soudage : financement	
		7. 13-10.06.05 dépassement 25 heures de TE par semaine	
		8. AEP santé et été	
		9. Lancement d'entreprise	
		10. Fonctions et responsabilités	
		11. Marque employeur	P
		12. Autre sujet :	

Points à l'ordre du jour	Discussions	Suivi-décision- action- information
1. Compte rendu de la réunion du 16 janvier 2025	Mme Gagnon fait les suivis du compte rendu de la réunion du 16 janvier 2025.	
Organisation scolaire (15 oct. 24)	Pour les pavillons La Baie et Laure-Conan, les inscriptions vont bien. À l'Oasis, il y a peu d'inscriptions pour la formation épilation. Quelques élèves demeurant au Lac-St-Jean s'inscrivent, mais ne viennent pas en raison d'un enjeu de transport. Une bourse mobilité est offerte, mais pour certains secteurs seulement. En SASI, les deux cohortes ont débuté même si elles étaient petites, car des élèves en intégration devraient se joindre éventuellement. Pour le pavillon équipement motorisé, il y a eu des engagements en raison de retraites qui ont été prises. Pour la clientèle, on note une belle augmentation. Au CFOR, le CSS s'est assuré de ne donner que 25 élèves par enseignant, mais comme deux enseignants en comptabilité ont quitté par la suite, les élèves ont été transférés dans les groupes restants, ce qui a donc augmenté le ratio. Le CSS passe des entrevues afin d'engager. À un questionnement de M. Dufour sur les heures redistribuées lors d'un remplacement qui a lieu après le choix de tâche, le CSS analysera la façon dont il distribuera les heures excédentaires à la suite du deuxième choix de tâche en janvier.	

Points à l'ordre du jour	Discussions	Suivi-décision- action- information
	Comme la tâche est annualisable, le CSS comblera les 720 heures et les heures restantes seront ensuite offertes par ancienneté. Aucune modification à l'horaire ne sera permise et les heures devront être acceptées en bloc. Le CSS harmonisera également la pratique pour le choix de tâche de janvier, et ce, pour tous les pavillons. Le SES mentionne que la directive devra être claire et connue des enseignants. (2024-10-15) M. Boily informe les membres que l'uniformisation du choix de tâche a été faite. Mme Gilbert mentionne que certains enseignants acceptaient des remplacements pour dépanner, mais qu'ils ont vu leur contrat réajusté au lieu d'être payés. Dans le respect de la convention collective, le CSS précise que les seules personnes impactées de l'ajustement de contrat sont celles avec un contrat à 100 %. Il est décidé de tenir une rencontre pour discuter de la situation, car les enseignants à 100 % se sentent lésés du fait que ceux à contrat à temps partiel ne voit pas leur contrat réajusté. (2025-01-16) Concernant l'ajustement des contrats en janvier pour les enseignants à contrat 100 % qui ont fait de la suppléance lors de la session d'automne, un retour sera fait en juin. (2025-05-05)	
Retour entente SAE (15 oct. 24) a) Séquence	a) Séquence Le CSS passe les listes pour offrir les besoins en SAE. Plusieurs enseignants ayant un contrat combrent leurs heures avec de la RAC. Deux personnes ne veulent pas de contrat et désirent faire seulement de la formation sur mesure. Le SES mentionne qu'il est important que les postes ne soient pas toujours donnés aux mêmes personnes. Le CSS est du même avis. M. Boily fera un portrait des AEP disponibles pour le Centre de services scolaires des Rives. (2024-10-15) Le CSS dépose un document qui détaille les AEP offerts. Tous les AEP sont rattachés à un champ, sauf pour celui en service de garde qui est donné par les techniciennes en service de garde. (2025-01-16) Le SES informe le CSS que l'AEP en service de garde est discuté par les parties nationales pour que la sous-spécialité soit reconnue. (2025-05-05)	
Retour entente SAE (15 oct. 24) b) Cotisations syndicales	b) Cotisations syndicales En lien avec la formation sur mesure, le SES précise qu'il représente toutes personnes faisant les fonctions propres aux enseignants et que celles-ci doivent donc payer des cotisations syndicales. En contrepartie, le SES doit faire respecter leurs droits. Si, par contre, une personne travaille pour la formation sur mesure comme formateur et ne	Suivi

Points à l'ordre du jour	Discussions	Suivi-décision- action- information
	fait pas une tâche d'enseignant, elle ne devrait pas payer de cotisations syndicales. Le CSS mentionne qu'il est rendu à créer un modèle de contrat honoraire spécifiquement pour eux, ainsi ils ne paieraient pas de cotisations syndicales. (2024-10-15) Le CSS est en discussion pour vérifier ce qu'il serait possible de faire avec le système de paie. Il y a eu de l'avancement dans ce dossier, mais c'est à suivre. (2025-01-16) Un portrait du personnel touché a été fait. Les enseignants qui feront seulement de la formation sur mesure seront hors convention et une entente particulière sera faite. Pour les enseignants en formule hybride, ils resteront conventionnés. Il y aura une période de transition. (2025-05-05)	
Nouvelle convention (15 oct. 24)	Le Syndicat fait un retour sur quelques nouveautés de la convention collective, soit les journées pédagogiques, le régulateur, l'annexe 74 et la clause 13-2.02 D. Concernant cette clause, le CSS validera si leur système de paie est à jour pour l'appliquer. De plus, il est mentionné que si les enseignants ont obtenu un contrat et qu'ils avaient eu un moindre revenu, le CSS ne peut pas récupérer. Par contre, à l'inverse, le CSS a l'obligation de verser le surplus à l'enseignant. (2024-10-15) Le CSS a trouvé comment appliquer la clause 13-2.02 D dans le système de paie, mais ce n'est pas encore actif. (2025-05-05)	Suivi
AEP en santé (2025-01-16)	Une particularité est soulevée concernant les enseignants qui donnent l'AEP en santé. Les enseignants doivent travailler durant les congés fériés et la semaine de relâche. L'annexe 74 de la convention collective s'applique. Mme Gagnon doit vérifier si la prime est calculée pour l'ensemble des heures au contrat ou seulement pour les heures effectuées en écart avec les balises de la convention collective. Quatre personnes sont concernées par cette situation. Comme elles auront travaillé durant les congés, ces personnes termineront plus tôt en juin, mais seront payées jusqu'à la date de fin du contrat, soit le 25 juin. Après discussion, le CSS reverra la façon d'attribuer les contrats, car présentement un courriel est envoyé, mais les personnes en congé de maladie ou de maternité, entre autres, ne regardent pas leur courriel ou n'y ont plus accès. La direction adjointe devra donc appeler ceux-ci individuellement afin de respecter les listes. (2025-01-16) Mme Gagnon confirme que toutes les heures seront payées selon les primes de l'annexe 74. Mme Lavoie fera la vérification des heures effectuées pour faire un suivi au département de la paie. Par ailleurs, ceux qui ont pris les tâches en AEP ne	

Points à l'ordre du jour	Discussions	Suivi-décision- action- information
	connaissent pas bien leurs conditions de travail. Mme Gilbert propose de faire une rencontre avec le CSS pour leur expliquer. (2025-05-05)	
Suivi CFOR (2025-01-16)	Mme Caron rappelle qu'il était prévu que les nouveaux enseignants engagés déchargent les groupes déjà en cours de formation, alors que dans la réalité, ils ont uniquement de nouveaux élèves sans alléger les groupes existants. Les ratios sont donc encore très élevés. Une table de travail entre le CSS et le SES sera planifiée afin de discuter du CFOR. (2025-01-16)	Suivi
	La table de travail est prévue le 21 mai prochain. (2025-05-05)	
2. Organisation scolaire	On note une augmentation du nombre d'élèves comparativement à l'an dernier. M. Boily précise que les enseignants ont fait beaucoup d'efforts pour maintenir la présence des élèves et les félicite. Pour la majorité des secteurs, l'organisation scolaire sera semblable à celle de cette année. Pour la formation lancement d'entreprise, le CSS ne sait pas ce qu'il adviendra à la suite de l'arrêt par le ministère.	
3. Sécurité d'emploi	Pour l'instant, le portrait est qu'il y aurait deux personnes non-réengagés, soit les mêmes que l'an dernier. En santé, une enseignante à temps plein revient. Au total, il y aura quatre retraites et possiblement un CP à confirmer également.	
4. Tâche : comités reconnus en ATP	Le SES a tenu une rencontre avec les personnes déléguées des différents pavillons. On note certaines irrégularités concernant les comités reconnus, comme la collation des grades, pour certains pavillons les enseignants se voient reconnaître 4 heures, alors que pour d'autres, c'est du bénévolat. M. Boily mentionne qu'un chantier est en cours afin d'uniformiser les pratiques à travers les pavillons. Une présentation sera faite au prochain CRT. M. Dufour ajoute que dans un même centre, ce n'est pas toujours équitable non plus.	
5. Rôle de l'agent de développement	Le SES désire connaître davantage le rôle de l'agent de développement. M. Boily explique que l'agent de développement fait du démarchage et la coordination des projets ainsi que leur mise en place. Il y a maintenant quatre agents qui ont chacun leur secteur. Cette nouvelle façon de fonctionner pourrait être réajustée au besoin. Ces derniers font un peu de gestion de personnel, mais dans leur équipe uniquement et si un problème survient, il se réfère à la direction.	
6. AEP en soudage : financement	Le nouveau projet « coude » qui offre l'alternance travail-étude est très facilitant pour les élèves, selon M. Dufour, mais c'est beaucoup plus difficile pour les enseignants.	
7. 13-10.06.05 dépassement 25 heures de TE par semaine	Le SES amène des situations où les enseignants dépassent le nombre d'heures de TE par semaine. Le message livré aux enseignants est que la suppléance pour ceux ayant déjà un contrat temps plein coûte trop chère et que les contrats à moins de 100 %	

Points à l'ordre du jour	Discussions	Suivi-décision- action- information
	devraient être comblés avec la suppléance. M. Boily demande de lui adresser les situations précises pour analyser le tout.	
8. AEP santé et été	Le SES vérifie si l'AEP en santé sera prolongée cet été afin de s'assurer que l'annexe 74 soit respecté et que les enseignants soient payés à taux horaire. Mme Gagnon précise qu'elle vérifiera que pour les heures faites cet été, elles pourraient être utilisées de la façon suivante : • pour les réguliers temps plein : reprise des heures au courant de l'année; • pour les non réguliers temps plein : monnayées à taux horaire. Des validations seront faites avant le choix de tâche.	
9. Lancement d'entreprise	Les cohortes déjà débutées en lancement d'entreprise peuvent terminer, mais il n'y en a pas de nouvelle qui partira. Il y a présentement un poste dans ce secteur. Pour l'an prochain, M. Boily informe le SES qu'une garantie d'heures à 100 % lui sera offerte en dernier, après vérification de la capacité. Mme Gilbert rappelle qu'après 2 ans sans heures offertes, l'enseignant peut changer de liste avec ses droits. Mme Gagnon ajoute que c'est le cas, mais pour le régulateur, il faut fermer la spécialité pour que la personne puisse changer de liste avec ses droits.	
10. Fonctions et responsabilités	Le CSS informe le SES qu'il y a de l'avancement dans le comité pour les fonctions et responsabilités, mais se demande ce qu'il arrive avec les retraites progressives et les réductions de tâche. Pour les retraites progressives à 80 %, ils acceptent de faire de la suppléance jusqu'à 100 %. Lors du prochain CRT, la direction présentera leurs orientations pour les enseignants en retraite progressive ou en réduction de tâche.	
11. Marque employeur	S'inscrivant dans le PEVR « employeur de choix », le CSS a repensé le logo pour trouver une image de marque qui se distingue des autres. Le but est d'attirer les gens et de donner un sentiment d'appartenance. Le slogan sera « l'art de cultiver le savoir ». La sortie publique de cette nouvelle marque employeur est prévue pour le 20 mai. Une infolettre spéciale sera émise pour la présenter et l'expliquer aux employés quelques jours avant la sortie officielle.	
12. Autres sujets	Aucun sujet n'est ajouté.	