

LE LIEN

3 mai 2023
Volume 45, numéro 7

Mot de la présidente

Nancie Lafond



Les cris de cette enseignante du primaire, que nous avons entendus en boucle au cours des dernières semaines, ne laissent personne indifférent. Bien sûr, tout le monde s'entend pour dire que de tels propos n'ont pas leur place dans les écoles. Mais les réactions sont vives et tranchées; les analyses et les solutions « d'experts » se sont multipliées sans retenue dans tous les médias, traditionnels ou sociaux. Comment expliquer ce qui s'est passé? Qui doit-on blâmer et de quelle façon?

Une enseignante à bout de souffle

Je ne connais pas Madame Chantal, mais, de toute évidence, elle souffre et son « *mal-être* » se perçoit dans l'enregistrement. Je n'excuse pas ses paroles, mais au lieu de lui lancer des roches et de la sacrifier sur l'autel de la grande place, ne serait-il pas plus judicieux d'analyser les causes qui l'ont menée à « péter sa coche » afin de proposer des solutions durables? La tâche enseignante est de plus en plus lourde, les élèves n'ont pas toujours les services requis, le manque de ressources humaines et l'absence de soutien sont des facteurs qui pourraient expliquer la source du problème. Lorsqu'une personne a besoin d'aide, il faut trouver comment répondre à son cri du cœur avant que la situation ne dégénère.

Des parents qui ont manqué d'écoute

L'histoire nous apprend que des parents auraient interpellé la direction de l'école à plusieurs reprises avant de prendre les grands moyens. Or, devant l'absence de mesures concrètes pour régler la situation, l'un d'entre eux a décidé d'enregistrer l'enseignante à son insu et les médias ont obtenu une copie de la bande audio. Ce qui est troublant, c'est le manque de courage pour justifier l'inaction de l'employeur. Pourtant, en agissant en amont, les risques de dérapage auraient été amoindris. Bien sûr, soutenir une personne vulnérable est une responsabilité engageante qui oblige le supérieur à mettre du temps dans la résolution d'une difficulté. Je me déssole de voir que l'imposition d'une mesure disciplinaire semble devenir l'unique façon de traiter une problématique complexe. Il semble être plus facile de punir que de soutenir...

Un syndicat qui protège les « pas bons »

Le socle de notre système de justice repose sur le fait que

tous les individus ont des droits et dans le monde du travail, c'est le rôle du syndicat de défendre ceux de ses membres. Lorsqu'une situation comme celle de Madame Chantal survient, nous avons le devoir de nous assurer que les choses soient faites dans le respect des règles de la convention collective. Le congédiement est un geste ultime et il est normal que le processus sur lequel repose une telle décision soit rigoureux et non arbitraire.

Un ordre professionnel

L'idée de créer un ordre professionnel des enseignantes et enseignants refait surface chaque fois qu'une situation malheureuse est rapportée. Certains disent qu'un ordre pourrait contribuer à empêcher de tels événements. Rappelons-nous qu'un système de contrôle existe déjà dans la Loi sur l'instruction publique. En effet, outre les diverses obligations imposées au personnel enseignant, on retrouve un comité indépendant qui a le mandat de traiter les plaintes et de recommander au ministre de suspendre ou de révoquer le permis d'enseigner. Un ordre professionnel est coûteux et n'ajoutera rien au processus actuel.

L'histoire de Ste-Marthe-sur-le-Lac a entraîné des répercussions majeures sur l'enseignante et ses collègues. Elle risque aussi de provoquer des dérapages puisque d'autres parents pourraient être tentés d'enregistrer les profs malgré l'aspect controversé du geste. Nous n'avons pas à nous immiscer dans les relations de travail de cette cause mais nous devons en tirer une leçon. À défaut, l'histoire ne se résumera qu'à un triste gâchis pour tout le monde.

Salutations syndicales,

Nancie

Sondage CROP

La FSE a retenu les services de la maison CROP pour mener un sondage auprès des enseignantes et enseignants afin de connaître votre point de vue à l'égard de différentes questions pédagogiques et professionnelles. Ce sondage est réalisé par courriel et l'expéditeur est identifié comme suit : sondage4@cropnet.ca. **L'opération a débuté le vendredi, 28 avril et se terminera le vendredi, 12 mai.** Participez en grand nombre!



Saviez-vous que?...

Rémunération du personnel légalement qualifié sous contrat effectuant de la suppléance

Dans le cadre de la stratégie visant à contrer la pénurie de main-d'œuvre, une entente est intervenue au mois d'août entre les parties. Cette entente vise à rémunérer au taux à l'échelle le personnel enseignant légalement qualifié sous contrat à temps partiel effectuant de la suppléance.

L'employeur nous a informés qu'il effectuera à la fin de l'année une vérification pour chacune des personnes se trouvant dans cette situation. **Une correction sera effectuée seulement si le paiement à l'échelle est le plus avantageux.** Il arrive que le paiement au taux de suppléance soit plus avantageux en raison du nombre de minutes effectuées et de l'échelon de la personne. Dans ces situations, aucune correction ne sera effectuée.

La GRICS est à développer un outil qui permettra à l'employeur de rémunérer les périodes de suppléance selon la formule la plus avantageuse à chaque période de paie. Il semble toutefois que cet outil ne soit pas prêt avant la fin de l'année scolaire.

Augmentation de la compensation aux enseignantes et enseignants associés

À la suite de nombreuses interventions de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE), le ministère a procédé, lors de l'élaboration des règles budgétaires, à une augmentation de l'allocation pour l'encadrement des stagiaires. Celle-ci n'avait pas été modifiée depuis de nombreuses années. Elle est passée de 660 \$ à 1000 \$ par stage.

La répartition de l'allocation est gérée par le comité local d'encadrement des stagiaires. Les principes la régissant sont enchâssés dans la convention collective locale. Ils prévoient entre autres qu'une partie de la compensation soit réservée à la formation. Cette façon de faire permet de bénéficier d'une formation utile, enrichissante et, surtout, très appréciée. Elle permet également de pouvoir suivre la formation sur le temps de travail.

Voici les nouvelles modalités de compensation en vigueur dès cette année :

Stage 1	150 \$
Stage 2	400 \$
Stage 3	600 \$
Stage 4	850 \$
Stage 1 à la maîtrise qualifiante	375 \$
Stage 2 et 3 à la maîtrise qualifiante	500 \$

Rappel :

Dans les prochains jours, vous recevrez un formulaire vous permettant de choisir si vous désirez recevoir la compensation :

sous forme de rémunération (imposable et versée sur la dernière paie de l'année scolaire)

Ou

sous forme de budget disponible pour l'achat de matériel (Ce budget est relié à l'enseignante ou à l'enseignant. Le matériel acquis peut le suivre lors d'un transfert d'école. Il doit toutefois demeurer à l'école advenant un départ définitif.)

ou

pour les stages 4, **sous forme d'une journée de libération** (journée à prendre au plus tard le 22 juin 2023). Il vous sera possible de faire un choix pour le montant résiduel.

Par Sonia Laliberté, vice-présidente

Saviez-vous que?...



Le minimum de 2 jours de congé pour obligations familiales prévus à la LNT et le personnel à statut précaire

La *Loi sur les normes du travail* prévoit, à son article 79.7 qu'un salarié peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'Éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant (une disposition similaire existe dans la convention collective mais ces absences ne sont pas cumulatives).

Une modification a été apportée en 2018 à la *Loi sur les normes du travail* qui, comme vous le savez probablement, s'applique à tous les salariés du Québec. Cette modification prévoit que les **deux premières journées prises annuellement sont rémunérées dès que le salarié justifie de trois mois de service continu** (avoir eu des périodes de travail, suppléances incluses, depuis au moins trois mois).

En raison de ce fait, les suppléants occasionnels, les suppléants de plus de 20 jours, les enseignants à taux horaire détenteurs de contrats à la leçon ont droit (sous réserve du 3 mois de service continu) à ce **minimum** de deux jours de congé rémunéré prévu à la *Loi sur les normes du travail*. Le tout est applicable tant pour des suppléances consécutives (remplacement d'un même enseignant plusieurs jours) que pour des suppléances planifiées.

Pour vous prévaloir de cette nouvelle disposition, nous vous recommandons d'en aviser votre direction lorsque vous voudrez l'utiliser.

Le système de dépannage et les enseignants sous contrat à temps partiel de moins de 100 %

L'employeur maintient sa position à l'effet de rémunérer au taux de suppléance un enseignant ayant un contrat à temps partiel de moins de 100 % pour toutes les périodes de suppléance*.

De ce fait, le personnel ayant un contrat à temps partiel de moins de 100 % NE FAIT PAS partie du système de dépannage. La direction peut lui offrir une période de suppléance, mais l'enseignante ou l'enseignant est libre de l'accepter ou non. En aucun temps la direction ne peut assigner quelqu'un à effectuer de la suppléance. En résumé, voici le mode de rémunération du personnel enseignant régulier effectuant de la suppléance :

	Remplacement effectuée sur une base volontaire	Remplacement assigné (système de dépannage)
Enseignant régulier à 100 % de tâche	1/1000	1/1000
Enseignant régulier à tâche réduite	1/1000	1/1000
Enseignant sous contrat à temps plein (100 %)	Taux de suppléance *	1/1000
Enseignant sous contrat à temps partiel moins de 100 %	Taux de suppléance*	
Personnel suppléant	Taux de suppléance	

*Considérant l'entente en cours, ce personnel sera rémunéré selon la formule la plus avantageuse entre le taux l'échelle et le taux de suppléance (voir section précédente).

Explications – bordereau de paie

Principes encadrant la rémunération :

- 1- Chaque enseignante ou enseignant est classé selon sa scolarité et son expérience.
- 2- Le classement détermine l'échelon salarial, donc le traitement annuel.
- 3- Le traitement annuel vaut pour l'ensemble de l'année scolaire (jours travaillés, congés fériés, relâche et période estivale)
- 4- Il faut faire une distinction entre le salaire gagné par jour travaillé (1/200) et le salaire versé (1/260)
- 5- La paie est versée tous les 2 jeudis de façon uniforme pendant toute l'année pour le personnel régulier.
- 6- La rémunération est versée pour la période de paie courante sans égard aux absences.
- 7- Le traitement des absences est effectuée sur la période de paie suivante.

Page 1

Identification		Rémunération de la période				Dédutions		
	Paie finissant le	Ensemble	Reçu	Montant		Périodique	Cumulatifs fiscaux	
Régulier	2022-06-04	Ens. du primaire 460,14\$(1/200)	10,000000	353,9500	3 539,50	Fonds de pension	282,07	2 977,25
Non régulier	2022-05-21					RRQ	209,40	2 266,64
No période	Date d'émission	Salaire de base 460,14\$(1/200)	-2,500000	460,1350	-1 150,35	Assurance-chômage	17,49	189,57
25	2022-06-02	2022-05-11, 2022-05-13, 2022-05-18				SSQ Vie et Salaire	44,59	474,67
		Maladie monnayable 2022-05-11	1,000000	460,1350	460,14	Ass. maladie	168,69	1 833,59
		Maladie monnayable 2022-05-13	1,000000	460,1350	460,14	Cotisations synd	55,92	606,20
		Abs. autorisées 2022-05-18	0,500000	460,1350	230,07	Impôt provincial	459,85	4 970,38
No chèque	Matricule					Impôt fédéral	360,02	3 888,13
2149447	00000XXXX							
Employé								
NOM								
Adresse								
courriel								
(3103 - B) Ens. du primaire								
Echelon: 17								
Institution	xxx							
Succ.	xxxxx							
Service	(x-xx) Ecole							
Taux annuel	92 027,00\$							
Taux 1/200	460,14\$							
Taux 1/260	353,95\$							
% poste	100,0000							
Impôt fédéral	Crédit 14398\$	Dédution 0\$						
Impôt provincial	Crédit 16143\$	Dédution 0\$						
Messages								

Rémunération de la période de paie courante (sans égard aux absences)

Dédutions

Traitement des absences de la période précédente

Les données de l'ensemble des banques se retrouvent sur la paie #11.

Banques		
	No	Solde
Maladie monnayable	01	2,000000
Force majeure	10	3,000000

Sommaires		
	Périodique	Cumulatifs fiscaux
Jours payés	10	
No min. tâches éduc.	0	
Total imposable	3 539,50	38 369,03
Total non-imposable	0,00	0,00
Dédutions	1 638,50	17 668,85
Total net	1 901,00	20 700,18
Total part employeur imposable	0,00	0,00

Le salaire des députés Le Front commun réagit

Le Comité consultatif indépendant mandaté par le Bureau de l'Assemblée nationale pour étudier l'indemnité annuelle des parlementaires québécois recommande d'augmenter leur salaire de 30 % dès cette année. Ce rattrapage salarial ferait passer l'indemnité annuelle des élus et élues de 101 561 \$ à 131 766 \$, [indique Radio-Canada](#).

Dans son rapport déposé le 18 avril, le Comité consultatif indépendant a considéré les allers-retours constants entre Québec et la circonscription des parlementaires, les dossiers de citoyens à régler en-dehors des heures habituelles de bureau, la présence requise sept jours sur sept, et la fréquence des menaces à leur sécurité.



« Le comité nous donne raison »

Selon le Front commun, cette recommandation de hausse salariale fait écho aux revendications de ses membres, les travailleuses et travailleurs de la CSN, la CSQ, la FTQ et l'APTS qui sont en négociation pour le renouvellement de leurs conventions collectives dans le secteur public.

« En recommandant une hausse immédiate de 30 % du salaire des députés et députées, en évoquant un rattrapage nécessaire pour retenir et attirer, le comité nous donne raison », estiment François Enault, 1^{er} vice-président de la CSN, Éric Gingras, président de la CSQ, Magali Picard, présidente de la FTQ et Robert Comeau, président de l'APTS.

« Pour améliorer les services publics, il faut freiner les départs et faire en sorte que les gens viennent y travailler en améliorant les salaires et les conditions de travail, poursuivent les représentants du Front commun. On constate par ailleurs qu'une des justifications pour cet ajustement important est la nécessité de suivre le coût de la vie, ce qui est au cœur de notre demande. **Les travailleuses et les travailleurs des services publics, qui servent la population, sont en droit de s'attendre au même traitement.** »

Comprendre les enjeux de cette négociation

Rappelons que lors du dernier dépôt des offres patronales en décembre dernier, le gouvernement proposait des augmentations salariales de 9 % sur 5 ans. Le Front commun avait unanimement rejeté ces propositions, jugées carrément insuffisantes pour résoudre les graves difficultés qui minent les services publics.

Les employées et employés du secteur public représentés par le Front commun, qui sont plus qu'aux trois-quarts des femmes, ont une moyenne salariale de 43 916 \$ et accusent un retard salarial de - 11,9 %, de même qu'un retard de rémunération globale de - 3,9 %.

Source : Front commun

CONCRÈTEMENT, QUE DEMANDONS-NOUS ?

Concernant les salaires, nous revendiquons un mécanisme d'indexation à l'inflation ET un enrichissement permettant un rattrapage général.

	100 \$ PAR SEMAINE OU IPC + 2 %
1 ^{er} AVRIL 2023	100 \$ PAR SEMAINE OU IPC + 2 %
1 ^{er} AVRIL 2024	IPC + 3 %
1 ^{er} AVRIL 2025	IPC + 4 %

Le Front commun revendique également une série d'autres mesures, notamment sur la retraite, les droits parentaux, les disparités régionales, les ouvriers spécialisés, les assurances collectives et les lanceurs d'alertes.

STATISTIQUES POUR MIEUX COMPRENDRE LES ENJEUX DE CETTE NÉGOCIATION

43 916 \$ Moyenne salariale des employées et employés du secteur public membres du Front commun.

- 11,9 % Retard salarial.

- 3,9 % Retard de rémunération globale.

78 % Pourcentage de femmes parmi les membres du Front commun.

CES REVENDICATIONS PEUVENT ÊTRE CONSULTÉES À L'ADRESSE SUIVANTE :
FRONTCOMMUN.ORG

CONCOURS-PHOTO

ON EST LÀ! ON A BESOIN D'AIR!



Conseil administratif du SEBF



École Jean-XXIII



École De la Croisée



École Centrale de St-Samuel

École Ste-Julie



École Le manège



École



CONCOURS-PHOTO

ON EST LÀ! ON A BESOIN D'AIR!



École Mgr-Grenier



École Notre-Dame de St-Norbert



École Monique-Proulx



École Notre-Dame-du-Perpétuel-Secours



École Ste-Marie de Warwick



École Notre-Dame-des-Bois-Francis

CONCOURS-PHOTO

ON EST LÀ! ON A BESOIN D'AIR!



École St-Gabriel-Lalemant



École St-Médard



École Sacré-Coeur



École St-Paul



École La ribambelle



CEP La Samare...on a fait d'l'air!!!



École Ste-Marguerite-Bourgeoys



CONCOURS-PHOTO

ON EST LÀ! ON A BESOIN D'AIR!



École Ste-Famille de Plessisville



École Notre-Dame de Plessisville



École Mgr-Milot



On est là et on garde le système en marche

CIFIT



CFER



Centre Mgr-Côté