



Mot de la présidente

L'implication au service des enseignants

Nous arrivons à la fin de l'année scolaire, le temps est venu de faire un bilan de notre année. Plutôt que de vous résumer le bilan du travail réalisé par les membres de votre comité exécutif comme j'ai coutume de le faire, je vais vous faire le bilan du travail des personnes déléguées de votre établissement.

Bien sûr, chaque personne déléguée est autonome. Elle peut travailler seule ou en équipe avec la personne substitut. Elle représente une équipe-école qui a son degré de mobilisation et d'implication selon les croyances et les sujets traités et elle doit s'y adapter. Elle s'implique par conviction ou pour d'autres raisons. Son implication, qu'elle soit grande ou petite, n'a pas de prix.

Elle a participé à des réunions au bureau syndical qui ont eu lieu de 16 h à 18 h 30 et parfois, ces rencontres se sont terminées un peu plus tard. Suivant chacune de ces réunions, elle a tenu une rencontre de suivi dans son établissement pour informer ou consulter les membres sur les divers sujets abordés aux réunions des personnes déléguées. De plus, elle a transféré des dizaines de courriels. Elle a affiché des documents au babillard syndical. Elle a écouté et transmis au syndicat les préoccupations des membres. Elle a pris soin d'acheminer les consultations ou les documents demandés par le SERV. Elle a distribué des documents syndicaux dans les pigeonniers. Elle a répondu à des questions des membres concernant la convention collective, la LIP et sur d'autres sujets. Elle a peut-être accompagné un membre lors d'une convocation à la commission scolaire. Toutes ces actions, il faut les multiplier par dix compte tenu des dix mois de l'année scolaire.

Le mot MERCI me paraît bien petit en le mesurant aux multiples responsabilités que la personne déléguée a accepté de relever en représentant son école. Ne pouvant plus recevoir de compensation de temps, comme le SERV avait coutume de permettre depuis 2003, car la commission scolaire ne permet plus de libérer les personnes déléguées en temps compensatoire, sachez que le temps consacré à vous représenter est un temps quasi bénévole.

Merci, dites-lui merci. Une idée comme ça : l'an prochain, si vous ne le faites pas déjà, pourquoi ne pas vous impliquer en guise de reconnaissance de son travail ? Soyez présents lorsqu'elle fait une rencontre sur les lieux de travail. Peut-être avez-vous d'autres idées pour reconnaître et aider cette personne déléguée ? Si vous en avez, faites-nous-en part, nous pourrions les partager avec les autres équipes-écoles.

En terminant, je vous souhaite à toutes et à tous, au nom du comité exécutif, de très bonnes vacances bien méritées.

Merci

Véronique Lefebvre

DANS CE NUMÉRO :

➤ Le principe de gratuité scolaire	2	➤ Congés de maladie monnayés et RQAP	6
➤ Les calculs en cas de dépassement	3	➤ Liste de priorité d'emploi	7
➤ Fonctions et responsabilités	4	➤ Élections syndicales au SERV	7
➤ Réseau de la condition des femmes	5	➤ Sac L'École à bout de bras	8
➤ 2 ^e congé de cotisation	5	➤ Changement d'adresse	8

Le principe de gratuité scolaire et les frais chargés aux parents

Les frais chargés aux parents est un sujet important qui pose un problème pour les enseignantes et les enseignants. Plusieurs articles de la LIP encadrent la gratuité scolaire pour les services, les manuels et le matériel didactique. Certains items sont exclus de la gratuité comme les cahiers d'exercices, les crayons, les papiers et objets que l'élève utilise pour écrire, découper ou dessiner. Les enseignants proposent le matériel didactique et les manuels scolaires au CE. Le CE établit les couts et approuve la liste d'objets en respectant la Politique de contributions financières chargées aux parents.

Des balises ont été énoncées par le ministère en 2004 et des changements à la LIP ont suivi. Un guide a été mis à la disposition des commissions scolaires.

En 2007 la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec a jugé que malgré ces modifications, il y a encore des frais exigés aux parents jugés illégaux et non conformes à la Charte des droits et libertés de la personne.

Avec le temps et malgré ces balises, les frais exigés aux parents ont augmenté et les compressions faites par le gouvernement depuis plusieurs années en sont certainement l'une des causes, car les budgets de classe ne suivent pas l'augmentation du cout de la vie et les exigences de plus en plus nombreuses avec les élèves. Ce n'est donc pas étonnant que des parents aient intenté un recours collectif contre les commissions scolaires en 2013.



En décembre, la Fédération des Comités de parents du Québec a fait une proposition au ministre concernant les frais exigés aux parents, mais celui-ci n'a pas bougé, donc les parents ne sont pas contents. Qu'en est-il du quotidien des enseignants et de la pression qu'ils subissent en lien avec ce dossier ?

Dans certaines commissions scolaires, ils ne peuvent plus choisir les cahiers, ils sont limités dans les photocopies, ils se font dire qu'ils doivent bâtir leur matériel. Ils doivent se justifier pour conserver des manuels. Ils se sont même fait refuser de faire des sorties éducatives.

Notre hypothèse c'est que les restrictions des commissions scolaires s'étendront et que c'est encore les enseignantes et enseignants qui vivront des situations de frustration. Ils devront encore s'adapter pour enseigner sans budget supplémentaire de leur employeur. Dites-moi, combien de boites de mouchoirs la Commission va-t-elle payer l'an prochain dans votre milieu de travail ? Les enfants devront-ils se moucher avec leur manche ? La FSE rappellera au ministre que les enseignants ont le droit de choisir leur matériel. Elle dénoncera la pression vécue dans les milieux de travail en lien avec les restrictions des commissions scolaires qui briment l'autonomie professionnelle.

Faites-nous connaître les nouvelles problématiques en lien avec ce dossier.

Véronique Lefebvre
Présidente



Les calculs en cas de dépassement

L'Entente nationale prévoit une formule afin de calculer la compensation monétaire à laquelle a droit la personne concernée par une situation de dépassement.

C'est la clause 8-8.01 G) qui enracine le droit à la compensation monétaire.

8-8.01

G) L'enseignante ou l'enseignant dont un groupe excède le maximum indiqué a droit à une compensation monétaire calculée selon la formule prévue à l'annexe 18 aux conditions suivantes :

- 1) le nombre d'élèves dont on tient compte est celui des élèves inscrits pour au moins la moitié des jours de classe d'un mois donné;
- 2) aucune compensation n'est due si un dépassement constaté en septembre n'existe plus au 15 octobre;
- 3) la suppléante ou le suppléant occasionnel n'a droit à aucune compensation.

Elle fait évidemment le lien avec l'annexe 18 qui prévoit la formule qui doit être utilisée, mais elle établit d'abord trois conditions essentielles avant d'obtenir le droit à la compensation.

Le dépassement est en fonction du nombre d'élèves inscrits pour un mois donné pour au moins la moitié des jours de classe. Il s'agit donc d'une lecture mensuelle basée sur la fréquentation scolaire. Il faut porter une attention particulière à l'utilisation des mots « des jours de classe » qui semble exclure les journées pédagogiques.

ANNEXE 18 COMPENSATION POUR DÉPASSEMENT DES MAXIMA D'ÉLÈVES PAR GROUPE
Pour chaque groupe dont le nombre d'élèves dépasse le maximum prévu selon l'article 8-8.00, l'enseignante ou l'enseignant visé a droit sous réserve des articles 5-10.00 et 5-13.00 au montant de compensation C défini ainsi pour chaque portion du calendrier scolaire à laquelle elle s'applique.

La formule : $C = \frac{27 \times N}{\text{Moy.}} \times D \times 1,20 \$$

C : Résultat de la compensation que nous désirons chiffrer, c'est le but de l'exercice \$.

27 : Constante qui n'est jamais modifiée dans le calcul et qui a fait l'objet de négociation il y a bien longtemps.

N : Nombre d'élèves excédant le maximum permis pour le groupe. La valeur de chaque élève augmente en fonction du nombre d'élèves excédentaires afin de considérer l'impact de plus en plus lourd sur le groupe. C'est dans cette optique que le premier vaut 1, le deuxième 1,25 et les suivants valent 1,5 chacun.

Moy. : Moyenne prévue pour ce type d'élève.

D : Durée de l'enseignement auprès du groupe, elle se calcule différemment selon l'ordre d'enseignement.

1,20 : Constante dans le calcul qui a fait l'objet de négociation. Ce montant a été modifié dans les dispositions liant 2005-2010, il était auparavant de 1,00 \$.

Voici un exemple :

Madame Chantal, enseignante de 1^{re} année, a un groupe en dépassement avec un élève excédent depuis le 1^{er} jour de classe, et ce, jusqu'à la fin de l'année. Le maximum en 1^{re} année est de 22 élèves et la moyenne est de 20.

Formule : $C = \frac{27 \times N}{\text{Moyenne}} \times D \times 1,20 \$$ Ex. : $C = \frac{27 \times 1}{20} \times \frac{20,5 \times 180^*}{5} \times 1,20 \$$

*Manifestement, le calcul, en divisant par 5, se colle à un calendrier comportant 36 cycles de 5 jours, 20,5 étant le nombre d'heures d'enseignement par cycle de 5 jours pour une titulaire.

Les limites à la compensation (annexe 18 B)

La compensation annuelle à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a droit est limitée à :

- 1 752 \$ pour le 1^{er} élève excédentaire;
- 2 190 \$ pour le 2^e élève excédentaire;
- 2 628 \$ pour chaque autre élève excédentaire.



RÈGLES RÉGISSANT LA RÉPARTITION DES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS ENTRE LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS D'UNE ÉCOLE



Nous reproduisons ici quelques règles générales concernant la tâche des enseignants.

Des processus de consultations doivent être réalisés. Des dates sont aussi importantes.

Peut-être qu'un rappel à votre direction serait utile afin que la consultation ait lieu.

5-3.21

B) La direction doit consulter les représentantes ou représentants des enseignantes et enseignants au conseil d'école sur:

a) les critères généraux de répartition des fonctions et responsabilités;

Ces critères peuvent porter sur les éléments suivants: le nombre de groupes, le nombre d'heures d'enseignement, le nombre de disciplines, le nombre de degrés ou de niveaux, les caractéristiques des groupes.

b) les critères de formation des groupes, autres que le nombre d'élèves par groupe.

Lorsque les critères prévus aux paragraphes a) et b) qui précèdent sont établis, la directrice ou le directeur les affichent dans les salles d'enseignantes et enseignants.

Certaines directions omettent cet affichage, probablement par une méconnaissance de l'entente locale.

C) Lorsque la directrice ou le directeur connaît le nombre d'enseignantes et enseignants attribué à l'école par la commission pour l'année scolaire suivante, elle ou il consulte chaque équipe d'enseignantes et enseignants sur la répartition des fonctions et responsabilités pour l'année scolaire suivante, à l'intérieur de ce champ ou de cette discipline (*durant le mois de juin*).

D) La directrice ou le directeur répartit entre les enseignantes et enseignants les fonctions de responsabilités de chacune d'elles et chacun d'eux, de la façon suivante :

a) **Avant le 30 juin**, elle ou il répartit provisoirement les activités d'enseignement et les autres activités de la tâche éducative qui peuvent l'être à ce moment.

b) La directrice ou le directeur, après consultation du conseil d'école, fait la répartition des surveillances (sauf au champ 2), au prorata de la tâche d'enseignement de chaque enseignante ou enseignant.

c) **Avant le 15 octobre**, elle ou il complète cette répartition par l'attribution des autres activités de la tâche éducative, en considérant les préférences des enseignantes et enseignants.

(Lors de la consultation, c'est un bon moment pour faire connaître ses préférences.)

d) Lorsque la directrice ou le directeur décide de permettre à une enseignante ou un enseignant de faire de la récupération avec ses élèves, le temps consacré à de telles activités remplace proportionnellement le temps consacré à d'autres activités de la tâche éducative, autre que celui consacré à dispenser des cours et des leçons, à la condition de ne pas augmenter la tâche des autres enseignantes et enseignants.

E) **Au plus tard le 30 juin** et le **15 octobre**, la directrice ou le directeur informe, par écrit, chaque enseignante et enseignant de la tâche qui lui est confiée et lui remet son horaire. **Après le 15 octobre**, aucune modification de la tâche et de l'horaire d'une enseignante ou d'un enseignant ne peut intervenir sans consultation de l'enseignante ou de l'enseignant concerné.

F) Réduction de tâche

a) Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant dispense son enseignement dans plus d'une école dans la même journée, la directrice ou le directeur libère cette enseignante ou cet enseignant d'une partie de la tâche éducative qui n'est pas de l'enseignement (maximum trente (30) minutes).

8-5.02 A) Les heures de la semaine régulière de travail comprennent :

1) 27 heures de travail au lieu assigné pour chaque enseignante ou enseignant par la commission ou la direction de l'école;

2) i) 5 heures pour l'accomplissement de travail de nature personnelle visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01;

Réseau de la condition des femmes

En avril, nous avons assisté au troisième et dernier réseau de la condition des femmes de l'année. Encore une fois, les sujets abordés étaient des plus pertinents et intéressants. Parmi toutes les conférences auxquelles nous avons eu la chance d'assister, nous avons particulièrement apprécié celle qui traitait de l'éclatement de la maternité et des mères porteuses et celle avec le témoignage percutant de deux femmes autochtones venues parler de leur expérience personnelle à la suite d'agressions sexuelles. Grâce au programme « La puissance de nos voix autochtones », elles ont pu se libérer d'un lourd fardeau qu'elles supportaient depuis de longues années. Ces femmes ont participé au réseau dans le but de solliciter notre aide financière pour que d'autres femmes comme elles puissent aussi participer au programme et connaître à leur tour une certaine sérénité.



Pour de plus amples renseignements, nous vous invitons à consulter le site du Centre de services de justice réparatrice (CSJR) : <http://csjr.org/fr/>

Venir en aide à des femmes de notre région



Nous souhaitons par ailleurs faire aussi une différence dans notre région. Dès septembre, les membres du comité de la condition des femmes du SERV vous solliciteront pour une cueillette de produits de soins personnels pour remettre à l'organisme *La Passerelle*, qui vient en aide aux femmes victimes de violence de notre région. Pensez donc tout de suite à mettre de côté des produits tels que shampoings, savons, pâte à dents, serviettes hygiéniques, etc. le tout de formats réguliers ou provenant de chambre d'hôtel. La personne déléguée de votre école vous fournira plus de détails dès la rentrée scolaire 2018.

Julie Chagnon et Nadine Lavoie

Membres du Comité de la condition des femmes

\$² Congé de cotisations

Lors de l'assemblée générale du 29 septembre 2017, il a été résolu à l'unanimité d'utiliser les sommes non dédiées dans le budget 2017-2018, au montant de cinquante-neuf-mille-neuf-cents dollars et quarante-deux sous (59 900,42 \$), afin d'octroyer des congés de cotisations en janvier 2018 aux enseignants en fonction.

Nous avons donc, selon la clause 3-7.01, demandé à la commission scolaire d'appliquer un congé de cotisation sur la paie du 4 janvier 2018. Ce qui a été fait. Cependant, comme nous avons reçu le cout de ce congé de cotisation qui est de 30 897,15 \$ à la fin avril, nous vous avisons que le SERV appliquera un deuxième congé de cotisations aux enseignants en fonction sur la paie du 21 juin.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec la soussignée.

Isabelle Gariépy
Vice-présidente à la trésorerie

CONGÉS DE MALADIE MONNAYÉS ET RQAP

Les congés de maladie monnayés à la fin de l'année ou à la fin d'un contrat constituent un revenu concurrent aux fins du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Ce revenu doit donc être déclaré lorsque reçu en même temps que des prestations du RQAP, à moins de demander de suspendre le versement de ces prestations.

Le montant reçu de l'employeur pour des congés de maladie monnayés doit être réparti sur les deux semaines de la période de paie au cours de laquelle ils sont payables. Par exemple, si une personne se fait monnayer quatre-cents dollars (400,00 \$) en congés de maladie à la fin

d'un contrat, elle devra déclarer au RQAP deux-cents dollars (200,00 \$) pour chacune des deux semaines couvertes par la période de paie au cours de laquelle ces congés lui sont payés.

Par ailleurs, lorsqu'un employeur monnaie de tels congés de maladie à la fin d'un contrat ou à la fin de l'année et que la personne n'est alors pas au travail, il est tenu d'amender le dernier relevé d'emploi émis. L'employeur doit y ajouter le montant des congés de maladie monnayés sur la dernière semaine où la personne a reçu un salaire de base. Ce relevé d'emploi amendé est alors

transmis à Service Canada par voie électronique et parviendra automatiquement au RQAP par échange de renseignements. À ce moment, le RQAP procédera à un nouveau calcul du taux de prestations et la personne aura droit à une augmentation rétroactive de ses prestations (sous réserve de l'atteinte du taux de prestations maximal). Aucune démarche n'est nécessaire si la Commission émet un relevé d'emploi amendé.

Ci-joint, vous trouverez trois exemples à ce sujet.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Si votre employeur vous verse un montant pour des congés de maladie monnayés alors que vous recevez des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), vous devez en aviser leur Centre de service à la clientèle.

Les congés de maladie monnayés doivent être répartis sur les deux semaines visées par la période de paie au cours de laquelle le montant est reçu.

Exemple 1

Montant pour congés de maladie monnayés versé le jeudi 5 juillet 2018 : 600 \$ (brut)
Montant à déclarer au RQAP : 300 \$ sur la semaine du 24 juin et 300 \$ sur la semaine du 1er juillet

Si les congés de maladie vous sont monnayés alors que vous recevez des prestations de **maternité**, chaque dollar reçu (**montant brut**) sera déduit du montant de vos prestations du RQAP. Il est alors généralement préférable de suspendre les prestations du RQAP et d'en décaler le versement (à condition d'avoir l'espace suffisant dans la période de prestations, soit jusqu'à 52 semaines après la semaine de l'accouchement). Pour ce faire, il suffit d'appeler au RQAP pour demander cette suspension **avant** que les prestations ne vous soient versées.

Exemple 2

Taux de prestations (**maternité**) : 560 \$ (brut)
Congés de maladie monnayés : 800 \$ (brut)
Montant à déclarer sur chaque semaine de la période de paie : 400 \$
Déduction pour chaque semaine : 560 \$ - 400 \$ = **160 \$**

Conclusion : Il serait probablement préférable de suspendre et de décaler les deux semaines de prestations comprises dans la période de paie, sinon vous perdrez la totalité du montant des congés monnayés.

Si les congés de maladie vous sont monnayés alors que vous recevez des prestations **parentales, de paternité ou d'adoption**, chaque dollar reçu (**montant brut**) excédant 25 % de votre taux de prestations (**montant brut**) sera déduit du montant de vos prestations du RQAP. Vous avez alors le choix entre subir une certaine coupure de vos prestations du RQAP ou en demander la suspension.

Exemple 3

Taux de prestations (**parentales**) : 560 \$ (brut)
Congés de maladie monnayés : 320 \$ (brut)
Montant à déclarer sur chacune des deux semaines visées par la période de paie : 160 \$
Déduction pour chaque semaine : 25 % de 560 \$ = 140 \$
160 \$ - 140 \$ = **20 \$**

Conclusion : Il serait probablement préférable de déclarer ces petits revenus concurrents et de subir une coupure de 20 \$ par semaine, sauf s'il était déjà prévu qu'il y ait des semaines sans aucun revenu entre la fin des prestations du RQAP et le retour au travail.

Important : Informez-vous de la **date exacte du versement** des congés de maladie monnayés par votre employeur. Par ailleurs, assurez-vous que votre employeur émettra un **relevé d'emploi amendé**, qui entraînera une augmentation rétroactive de votre taux de prestations au RQAP.

Véronique Lefebvre, présidente

LA MISE À JOUR DE LA LISTE DE PRIORITÉ D'EMPLOI POUR L'OCTROI DE CONTRATS

**La liste de priorité existante est
mise à jour au 30 juin.**



Cette liste de priorité doit être affichée dans l'école par votre direction et elle sera transmise par courriel, par la poste ou de main à main aux enseignantes et enseignants qui y sont inscrit(e)s, dans les 10 jours ouvrables suivant sa confection. Il est important de bien vérifier toutes les informations et de nous aviser si vous croyez qu'il y a une erreur.

Les enseignantes et les enseignants qui en sont à leur 2^e contrat cette année, dont un de 90 jours, pourraient voir leur nom apparaître sur la liste s'ils ont obtenu 2 contrats au courant des 3 dernières années.

La commission scolaire offrira les postes à temps plein selon les modalités de la clause 5-3.20 de l'entente nationale. Les postes à temps plein et les contrats à temps partiel connus pour la

prochaine année scolaire seront octroyés à la séance d'octroi de contrats, à la mi-août, aux membres sur la liste de priorité.

Si la liste est vide, les autres contrats à temps partiel restants pour le début de l'année scolaire 2018-2019 seront offerts aux enseignantes et enseignants qui ne sont pas sur la liste de priorité d'emploi, sur invitation, à une rencontre après la séance d'octroi de contrat.

Pour comprendre l'entière du mécanisme d'octroi de contrat, nous vous invitons à télécharger le document intitulé *ENTENTE 5-1.14 Liste de priorité d'emploi* de notre site Internet au www.servaudreuil.net sous l'onglet «Relation du travail/Conventions collectives».

Véronique Lefebvre, Présidente



Élections syndicales au Syndicat de l'enseignement de la région de Vaudreuil (SERV)

Véronique Lefebvre



Isabelle Gariépy



Amélie Lapointe



Chantale Lauzon



Katia Lapointe

Le 30 mai dernier s'est tenu des élections syndicales pour le Comité exécutif du SERV.



Nous avons le plaisir de vous annoncer les membres du Comité exécutif du SERV pour le prochain mandat :

Madame Véronique Lefebvre est réélue par acclamation au poste de présidente.

Madame Isabelle Gariépy est réélue par acclamation au poste de vice-présidente à la trésorerie.

Madame Amélie Lapointe est réélue par acclamation au poste de vice-présidente au secrétariat.

Madame Katia Lapointe est réélue par acclamation comme membre siégeant au comité exécutif.

Madame Chantale Lauzon est élue par acclamation comme membre siégeant au comité exécutif.

Félicitations aux personnes élues et bienvenue à Chantale, nouvelle membre à l'exécutif!

Avez-vous commandé votre sac L'École à bout de bras !

Puisqu'il nous reste plusieurs bannières L'École à bout de bras, nous souhaitons les récupérer et les transformer en de jolis sacs réutilisables.

Sur demande, nous commanderons des sacs à l'effigie L'École à bout de bras. Les sacs seront fabriqués par l'Atelier Entre-Peaux EcoDesign. Cette entreprise montréalaise œuvre dans l'écodesign et est spécialisée dans la récupération de matières publicitaires.

Caractéristiques: sac à bandoulière, de grand format avec fermeture éclair. Format 13" x 14" x 4".

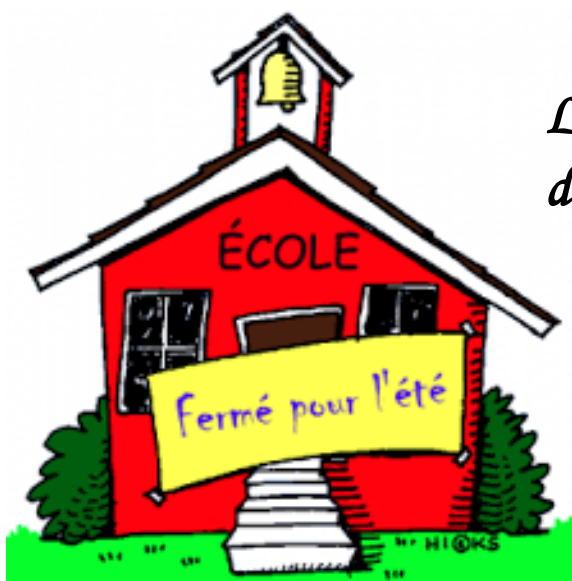
Les personnes intéressées à se procurer le sac sont invitées à remettre l'argent ou un chèque (à l'ordre du SERV) à la personne déléguée de votre école au plus tard le 21 juin 2018. Aucun sac ne sera commandé sans paiement. Chaque sac coûte 25,00 \$.

Amélie Lapointe
Vice-présidente au secrétariat



Avez-vous avisé la commission scolaire de votre changement d'adresse?

Téléphonez à Anne-Sophie Gravel au service des ressources humaines, poste 1735, elle pourra vous faire parvenir un formulaire de changement d'adresse. Lorsque la commission scolaire reçoit ce formulaire, elle en fait parvenir une copie au syndicat. Nous procédons ainsi à la mise à jour de votre dossier personnel.



*Le bureau syndical sera fermé
du 2 juillet au 17 août 2018.*

*Nous vous souhaitons de très
belles vacances!*



L'Informel

Éditeur : Véronique Lefebvre
Mise en page : Claudine Berger

Responsable à l'exécutif : Véronique Lefebvre
Collaboration: Julie Chagnon, Isabelle Gariépy,
Amélie Lapointe et Nadine Lavoie.