



*Mot de la présidente*

## Résultats de la 2<sup>e</sup> phase de consultation sectorielle

Nous tenons à remercier les 329 enseignantes et enseignants qui ont participé à la 2<sup>e</sup> phase de consultation sectorielle afin d'établir les priorités concernant les principales solutions qui pourront faire l'objet de demandes syndicales nationales pour répondre à vos préoccupations.

Voici le résultat des éléments qui, selon vous, feront la différence :

Lourdeur et complexification de la tâche				
Élèves HDAA et règles de formation de groupes				
	1 <sup>re</sup> position	2 <sup>e</sup> position	3 <sup>e</sup> position	
Augmenter le nombre de classes spéciales, leur assurer des ratios adéquats et des services stables et suffisants, et les rendre plus homogènes	42 %	33 %	15 %	
Équilibrer la classe régulière, notamment en tenant compte de la pondération à priori de TOUS les élèves qui y sont intégrés	20 %	37 %	49 %	
Diminuer les ratios	37 %	30 %	37 %	
Soutien à l'enseignante ou l'enseignant et aux élèves HDAA ou ayant des besoins particuliers				
	1 <sup>re</sup> position	2 <sup>e</sup> position	3 <sup>e</sup> position	4 <sup>e</sup> position
Ajouter des ressources enseignantes, notamment pour répondre aux besoins des élèves HDAA ou ayant des besoins particuliers	32 %	23 %	16 %	23 %
Garantir un minimum de services à chaque élève HDAA ou ayant des besoins particuliers	23 %	37 %	30 %	11 %
Simplifier le processus d'identification des élèves HDAA et en réduire la durée	30 %	23 %	29 %	22 %
Revoir la définition d'élève à risque et limiter la durée possible de ce statut, afin de faire identifier l'élève, le cas échéant, aux fins de pondération	16 %	16 %	25 %	44 %

Suite à la page 2

DANS CE NUMÉRO :

➤ Résultats de la 2 <sup>e</sup> phase de consultation sectorielle (suite)	2	➤ Signature de l'entente locale	6
➤ Les calculs en cas de dépassement	3	➤ Dossier assurance	6
➤ Retour sur le camp de la relève	4	➤ Aide-mémoire pour les lanceurs d'alertes	7
➤ La caisse de l'Éducation	4	➤ Mise à jour de la liste de priorité d'emploi	7
➤ Journées de maladie lors de la retraite	5	➤ Vous déménagez ?	8
		➤ Victime de violence au travail?	8

## Résultats de la 2<sup>e</sup> phase de consultation sectorielle (suite)

Manque de temps et d'autonomie				
	Oui	Non		
Pour les enseignantes et enseignants du préscolaire et du primaire seulement, incluant les spécialistes : Seriez-vous d'accord pour faire passer le temps assigné de 27 à 26 heures en convertissant en temps de nature personnelle (INP) (sans dépasser les 32 heures) une heure de la tâche éducative : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Au primaire, en confiant une matière (éthique et culture religieuse (ECR), univers social ou autre) à une autre enseignante ou un autre enseignant;</li> <li>• Au préscolaire, en ajoutant des périodes de spécialités;</li> <li>• Pour les spécialistes, en diminuant d'une heure le temps moyen d'enseignement?</li> </ul>	89 %	11 %		
Pour les enseignantes et enseignants de tous les secteurs : Seriez-vous d'accord pour retirer de la tâche des enseignantes et enseignants les surveillances prévues à la tâche éducative (récréations, bibliothèque, cafétéria, corridors, etc.)?	88 %	12 %		
Précarité et entrée dans la profession				
	1 <sup>re</sup> position	2 <sup>e</sup> position	3 <sup>e</sup> position	
Améliorer les modalités de rémunération des enseignantes et enseignants à statut précaire, notamment en augmentant les taux (horaire, à la leçon et suppléance occasionnelle), en déplaçant le maximum rémunéré pour les suppléances occasionnelles et en payant les suppléances effectuées par les enseignantes et enseignants sous contrat selon leur échelle de traitement	38 %	33 %	30 %	
Assurer, pour les enseignantes et enseignants détenant un contrat à temps partiel, un pourcentage d'activités professionnelles (récupération, activités étudiantes, encadrement et surveillances autres que les surveillances de l'accueil et des déplacements) proportionnel au temps de présentation des cours et leçons et la participation rémunérée à TOUTES les journées pédagogiques prévues au calendrier	37 %	46 %	16 %	
Introduire un mécanisme d'accompagnement (mentorat) à participation volontaire en prévoyant des libérations dans la tâche éducative pour les mentores et mentors, et les nouveaux enseignants et enseignantes	25 %	21 %	54 %	
Rémunération				
	1 <sup>re</sup> position	2 <sup>e</sup> position	3 <sup>e</sup> position	4 <sup>e</sup> position
Éliminer des échelons	23 %	11 %	16 %	51 %
Prévoir une rémunération additionnelle pour certains éléments qui alourdissent la tâche	58 %	29 %	9 %	5 %
Augmenter significativement les montants de compensation en cas de dépassement d'élèves	5 %	32 %	47 %	16 %
Revendiquer une contribution substantielle de l'employeur aux primes d'assurance	14 %	29 %	29 %	28 %

Nous porterons votre voix à nos négociateurs de la FSE afin de préparer le dépôt de nos demandes qui se fera à la fin d'octobre 2019.

Véronique Lefebvre, présidente du SERV



## 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.

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. Au primaire, la durée est de 20,5 heures pour le titulaire du groupe.

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<sup>re</sup> année, a un groupe en dépassement avec un élève excédent depuis le 1<sup>er</sup> jour de classe, et ce, jusqu'à la fin de l'année. Le maximum en 1<sup>re</sup> 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<sup>er</sup> élève excédentaire;
- 2 190 \$ pour le 2<sup>e</sup> élève excédentaire;
- 2 628 \$ pour chaque autre élève excédentaire.

## Retour sur le camp de la relève syndicale

Les 11 et 12 avril derniers, nous avons eu la chance de participer au camp de la relève syndicale afin de nous familiariser aux différents dossiers de la CSQ. Plusieurs moments ont retenu notre attention, mais nous avons décidé de vous parler d'un atelier fort intéressant sur la santé mentale dans nos milieux. Cet atelier découle de la campagne assez marquante « *Tout cela n'est pas dans ta tête* » où l'on relève les 7 facteurs de risques les plus grands pouvant mener à une détresse psychologique. Lors de notre atelier, nous avons travaillé sur trois d'entre eux qui nous semblaient plus importants, soit la surcharge de travail, le harcèlement psychologique et le manque de soutien. Notre objectif était de relever des moyens à mettre en place à court ou moyen terme dans notre milieu de travail pour favoriser l'élimination de ces facteurs négatifs. Nous pensons qu'il est intéressant de partager avec vous les points ressortis afin de vous permettre de faire une réflexion sur votre pratique et sur certaines façons de la bonifier afin de préserver un bon équilibre de votre santé.

Pour contrer le harcèlement, ce qui est ressorti lors de cet atelier, c'est qu'il faut en parler avant, pendant et après, afin d'être appuyé et de briser l'isolement. De plus, plusieurs personnes sont mal informées sur toutes les formes de harcèlement possibles, alors il est important d'éduquer les gens et de ne pas juger les situations. Cela permet aux victimes de dénoncer le harcèlement plus facilement et plus rapidement afin d'éviter que les situations ne prennent de l'ampleur.



Harcèlement psychologique



Manque de soutien

À propos du manque de soutien, nous croyons qu'il est important de créer une ambiance de travail propice à la communication afin que les enseignants puissent se sentir libres de partager leurs moments difficiles comme leurs bons coups avec leurs collègues. Nous avons également relevé qu'il faut valoriser le mentorat dans les écoles et se donner le droit à l'erreur comme nous le faisons avec nos élèves.

Finalement, nous savons que la surcharge de travail est un enjeu plus que présent dans nos milieux et nous pensons qu'il faut éviter de valoriser le travail en dehors des heures de travail. Misons sur ce qui est important et non sur ce qui est seulement intéressant et mettons l'emphase sur le temps de qualité passé à prendre soin de soi. N'oubliez pas que vos élèves ne savent pas tout ce qui se passe dans votre tête et ne seront jamais déçus d'une activité qui n'a pas été faite par manque de temps. Une pile de correction peut facilement attendre au lundi, alors prenez le temps de vous reposer. Vous serez certainement plus performants au travail !



Surcharge de travail

En terminant, nous espérons que ces conseils vous permettront de terminer l'année scolaire en beauté. Nous vous reparlerons de ce dossier puisque le 2 mai dernier, toutes les personnes déléguées ainsi que leurs substituts étaient invités à une journée de formation sur ce sujet. L'an prochain, vous aurez la chance d'en apprendre plus sur les facteurs de risque au travail.

Karine Gabriele et Shanna Stever, participantes au camp de la relève 2019



**Desjardins**  
Caisse de l'Éducation



Votre passion,  
notre devoir!



### Services aux particuliers

- [Comptes et services reliés](#)
- [Assurances](#)
- [Prêts, marges et cartes de crédit](#)
- [Projets / événements de vie](#)
- [Épargne et placements](#)
- [Vous êtes](#)



DESJARDINS.COM/CAISSEEDUCATION



## Qu'advient-il de mes journées de maladie lors de ma prise de retraite?

Lorsque vous prenez votre retraite, vos journées de maladie monnayable accumulées au fil des ans vous sont alors payées. À ce moment, ces journées sont traitées comme du salaire et les déductions usuelles s'appliquent.

Il est aussi possible de transférer le montant de vos journées de maladie monnayable en allocation de retraite.

### Comment?

Vous devez demander à la commission scolaire de transférer le montant de vos journées de maladie monnayable lors de votre départ à la retraite dans un REER de votre choix.

### Quels sont les avantages?

Vous ne paierez pas de déductions à la source concernant les charges sociales RRQ, RQAP, assurance-emploi, etc.

La cotisation REER est déductible d'impôt.

Voici le calcul de la partie admissible pour le transfert direct en REER :

Le montant admissible correspond à la somme de 2 000 \$ pour chaque année ou partie d'année avant 1996 d'un même emploi.

Le montant transféré ne vient pas réduire l'espace REER.

Code 66 sur le T4.

### Exemples :

A) Vous avez débuté en 1986, cela donne 10 ans avant 1996, donc  $10 \times 2\,000 \$ = 20\,000 \$$

Vous pouvez donc transférer jusqu'à 20 000 \$ du montant de vos journées de maladie sans que cela réduise votre espace REER.

Donc, si vous avez 48 journées de maladie monnayables ou moins vous pouvez tout transférer sans que cela réduise votre espace REER.

$48 \times 412 \$ = 19\,776 \$$

B) Vous avez débuté en 1990, cela donne 6 ans avant 1996, donc  $6 \times 2\,000 \$ = 12\,000 \$$

Vous pouvez donc transférer jusqu'à 12 000 \$ du montant de vos journées de maladie sans que cela réduise votre espace REER.

Donc, si vous avez 29 journées de maladie monnayables ou moins vous pouvez tout transférer sans que cela réduise votre espace REER.

$29 \times 412 \$ = 11\,948 \$$

Notez que le montant qui excède la partie admissible expliquée ci-dessus ne peut excéder votre maximum déductible au titre de REER, c'est-à-dire votre espace REER.

Si vous avez des questions, je vous invite à communiquer avec moi au bureau syndical.

Si vous voulez transférer une partie ou l'ensemble du montant de vos journées de maladie monnayable en allocation de rente, vous devez téléphoner à M. Joël Debonville avant que le traitement de votre dernière paie soit fait.



Isabelle Gariépy, vice-présidente



## SIGNATURE DE L'ENTENTE LOCALE

Le mardi 4 juin dernier, 226 des 1081 membres du SERV, se sont prononcés en faveur de la signature de l'entente locale.

C'est avec un grand plaisir que le comité de négociation a accueilli ce résultat.

Nous remercions les 230 membres présents à cette assemblée générale spéciale et nous vous donnons rendez-vous à la 1<sup>re</sup> assemblée générale de l'année scolaire 2019-2020, soit le 18 octobre 2019.

Véronique Lefebvre, présidente

### Dossier assurance

#### Enseignantes et enseignants sous contrat (temps partiel)

#### Trois scénarios possibles par rapport aux protections d'assurance à la fin d'une année scolaire

**Principe de base** : Lors d'une fin de contrat, la personne adhérente doit choisir l'une des deux options suivantes :

- a) conserver l'ensemble des régimes détenus avant la fin du contrat;
- b) conserver le régime d'assurance maladie (accès à *Maladie 1* seulement).



Pour l'enseignante ou l'enseignant qui est assuré au moins une journée au cours du mois de mai ou de juin et qui cesse d'être une personne employée en mai, en juin, en juillet ou en août, le choix effectué s'applique pour une durée de 120 jours à partir du 1<sup>er</sup> septembre.

Si cette personne signe un nouveau contrat, la date de prise d'effet de celui-ci détermine la date du début de la protection et le prélèvement des primes afférentes.

#### Trois situations possibles

1. Nouveau contrat prenant effet au cours des trois premières périodes de paye de l'année scolaire :

- Protections et primes rétroactives à la date du début de l'année scolaire;
- Mêmes protections que celles détenues à la fin de l'année scolaire précédente;
- Pas considérée comme une nouvelle personne employée.

2. Nouveau contrat prenant effet au-delà des trois premières périodes de paye de l'année scolaire, mais à l'intérieur de la période de 120 jours de maintien de protections :

#### Deux possibilités selon le choix déjà effectué relativement aux protections, soit :

- 1) avoir conservé l'ensemble des régimes détenus avant la fin du contrat;
- 2) avoir conservé le régime d'assurance *Maladie 1* seulement.

#### Conséquences :

- Si la personne a conservé l'ensemble des régimes qu'elle détenait, le prélèvement des primes ne débutera qu'à compter de la fin de la période de 120 jours.
- Si la personne a conservé seulement le régime maladie (accès à *Maladie 1* seulement), le prélèvement des primes débutera dès son retour au travail et SSQ remboursera la prime du régime d'assurance *Maladie 1* déjà payée, soit celle pour la période débutant à la date de retour au travail et se terminant à la fin de la période de 120 jours.

3. Nouveau contrat prenant effet au-delà de la période de 120 jours de maintien de protections :

- La personne est considérée comme une nouvelle personne employée aux fins d'admissibilité aux régimes d'assurance (peut adhérer à *Maladie 1*, 2 ou 3 sans preuve d'assurabilité).

Pour de plus amples informations, veuillez communiquer avec Amélie Lapointe au SERV.

## Aide-mémoire pour les lanceurs d'alertes



Vous êtes témoin d'un système de pots-de-vin?  
Une décision de votre employeur met en jeu de  
façon importante la sécurité de vos élèves ?

Si vous hésitez à révéler ces informations,  
notamment par peur de représailles, sachez  
que vous avez des recours.

La CSQ a préparé un outil pour expliquer les  
balises de la *Loi facilitant la divulgation d'actes  
répréhensibles* à l'égard des organismes  
publics afin d'accompagner les lanceurs  
d'alertes dans la dénonciation d'un acte  
répréhensible qui peut affecter la sécurité du  
public.

Consultez-le site de la CSQ à l'adresse  
suivante :

<http://www.lacsq.org/dossiers/lanceurs-dalertes/>

ou sur notre site Internet à l'adresse suivante :

<http://www.servaudreuil.net/index.php?id=16946>

Vous pouvez également vous procurer la  
brochure en communiquant avec votre syndicat  
par courriel à [claudine@servaudreuil.net](mailto:claudine@servaudreuil.net) ou par  
téléphone au 450 455-6651.

## 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<sup>e</sup> 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. Par la suite, les postes à  
temps plein restants et les contrats à temps partiel  
seront octroyés à la séance d'octroi de contrats,  
le 13 août, aux membres sur la liste de priorité.

Après la séance d'octroi de contrats, s'il reste des  
contrats à temps partiel, ils seront offerts aux  
enseignantes et enseignants qui ne sont pas sur la  
liste de priorité d'emploi, sur invitation, lors d'une  
rencontre après la séance d'octroi de contrat.

Pour comprendre l'entièreté 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](http://www.servaudreuil.net) sous l'onglet «Relation du  
travail/Conventions collectives».

Véronique Lefebvre, Présidente



Centrale des syndicats  
du Québec



laPersonnelle

Demandez une soumission et voyez ce que La Personnelle peut faire pour vous  
1 888 476-8737

<http://www.lacsq.org/assurances/la-personnelle-et-les-protections-resaut-csq/>







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

Téléphonez à Anne-Sophie Gravel au service des ressources humaines, poste 1735, et elle vous fera 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  
1<sup>er</sup> juillet au 20 août 2019.*

*Nous vous souhaitons de très belles  
vacances!*

## QUOI FAIRE SI JE SUIS VICTIME DE VIOLENCE AU TRAVAIL?

### Étape 1 – Noter

#### Remplir un registre d'accidents ou d'incidents

Il est important de remplir ce formulaire, même pour dénoncer des événements qui n'occasionnent pas de lésions physiques ou psychologiques. En effet, l'accumulation d'événements qui peuvent sembler anodins peut engendrer, à long terme, des conséquences néfastes pour le personnel enseignant, d'où la nécessité de garder une trace écrite de chacune de ces situations.

### Étape 2 – Informer

#### Informez la direction de l'établissement de la situation

Lorsque vous êtes victime d'un acte de violence, informez rapidement votre direction afin de lui permettre de prendre des mesures concrètes pour corriger la situation. Elle a la responsabilité de protéger la dignité, l'intégrité et la santé de la victime, peu importe qui a commis l'acte de violence ou sa cause.

### Étape 3 – Dénoncer

#### Dénoncer la situation à votre syndicat

Il est important de contacter votre syndicat, car, si votre demande d'intervention auprès de votre direction d'école ou de votre centre demeure infructueuse, il pourra alors vous accompagner afin de s'assurer que l'employeur agit.