

À PROPOS



Volume 3 – Numéro 5
Avril 2016

Fin de négo au goût doux-amer

Le 23 mars dernier, le Conseil fédératif de négociation confirmait que l'entente de principe présentée aux membres était acceptée à majorité. Depuis, plusieurs ont exprimé leur déception quant aux résultats. Après une aussi longue période de mobilisation, avec les efforts consentis et les pertes de traitement occasionnés par les journées de grève, les avancées semblent en effet peu considérables. Les votes des Assemblées générales des syndicats affiliés ont d'ailleurs clairement démontré le déchirement des membres devant cette entente de principe.

Rappelons-nous cependant que « l'ennemi » ne se trouve pas en nos rangs... pas plus qu'il ne se trouve qu'à Québec. Non, il est beaucoup plus près qu'on aimerait nous le faire croire. En effet, ce ne sont pas les gens du Conseil du trésor qui ont refusé de nous accorder, minimalement, ce qui ne coûtait rien, c'est-à-dire un peu plus d'autonomie et de reconnaissance, ce ne sont pas non plus les gens du ministère qui insistaient pour obtenir davantage de pouvoir d'assignation.

Rappelons-nous aussi que la Fédération autonome de l'enseignement est encore très jeune - nous célébrerons le dixième anniversaire de sa création en juin - et que nous n'en sommes qu'à la deuxième entente nationale conclue par la FAE.

Rappelons-nous finalement que quand les 450 000 autres employés de l'État acceptent l'inacceptable, il nous reste bien peu d'espace pour la poursuite de la négociation.

Les luttes sont nombreuses, elles ne disparaissent pas parce qu'il y a entente de principe. Il nous faut demeurer solidaires devant les combats qui nous attendent.

Par Sylvie Turgeon

Une mobilisation incroyable!

Il n'est pas exagéré de dire que la mobilisation dans le cadre de la négociation 2015-2016 a été impressionnante du début à la fin. De mémoire, jamais nous n'avons vu une mobilisation aussi intense! La participation aux actions locales, tantôt aux commissaires, tantôt à la Commission scolaire tout autant que dans les écoles, a été tout à fait remarquable. Et que dire du dévouement des personnes déléguées qui, pendant plus de 16 mois, ont fait un travail incroyable dans leur école pour mobiliser et motiver leurs collègues afin de maintenir la pression.

Si nous avons pu maintenir cette mobilisation, c'est aussi grâce à la participation de la très grande majorité des enseignantes et des enseignants actifs dans leur milieu et aussi mobilisés dans les grandes manifestations nationales. Ce plan d'action construit à partir du respect des 32 heures a permis de faire prendre conscience à plusieurs d'entre nous qu'en faisant « uniquement » notre tâche, nous avons réussi à mettre énormément de pression sur nos directions d'établissement. C'est tout de même incroyable! Il n'y a pas beaucoup de travailleurs qui « respectent » leurs heures de travail comme moyen de pression.

Certes, nous pouvons être déçus de ne pas avoir réussi à améliorer davantage notre quotidien, mais la signature d'une convention collective n'est pas une fin en soi. Le travail est déjà en marche en vue de la bonification de la prochaine convention collective. Nos revendications sont encore tout à fait pertinentes. Notre attitude vis-à-vis notre travail en général et le bénévolat en particulier pourra grandement nous aider dans les prochaines années à faire comprendre à nos gestionnaires que nous sommes des enseignantes et des enseignants et non des missionnaires. Sommes-nous obligés d'être membres de tous les comités et de manquer de temps pour planifier et corriger? Est-il nécessaire de nous lancer dans des projets pour lesquels nous ne recevons pas notre juste reconnaissance en temps? En ce temps de retour à la « normale », il faudra nous demander si les « offres finales » que le Gouvernement nous a faites pourront nous donner toute la reconnaissance attendue pour nous réinvestir au-delà des 32 heures prévues à notre convention.

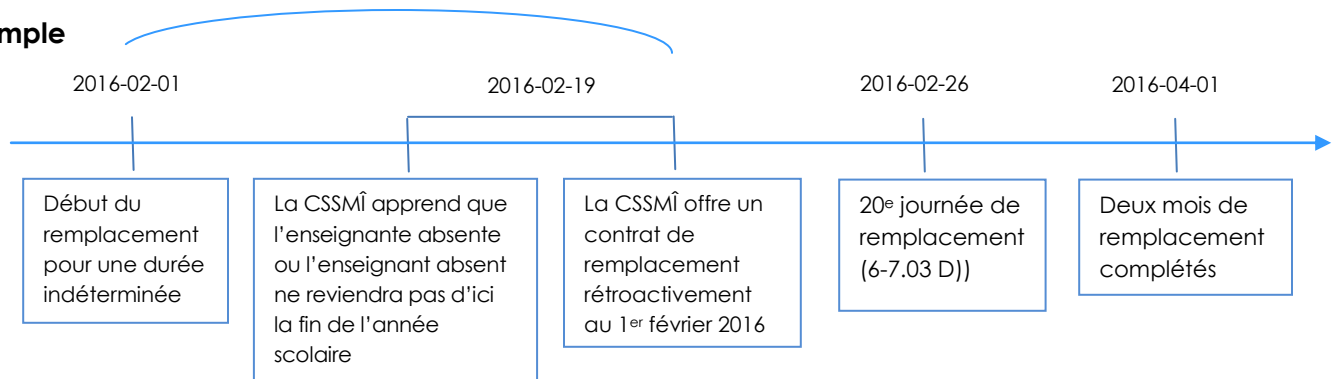
Par Normand Marquis

Soyez attentifs aux contrats rétroactifs

Tout récemment, il a été porté à l'attention du SEBL que la CSSMÎ avait adopté une pratique qui, selon nous, n'était pas conforme à la convention collective. Cette situation vise les enseignantes et enseignants qui débutent un remplacement d'une durée inférieure à deux mois et qui se voient offrir un contrat de remplacement en cours de route.

En effet, nous avons appris que lorsqu'une enseignante ou un enseignant effectuait un remplacement pour une durée indéterminée (deux mois et moins), la Commission scolaire octroyait un contrat de remplacement aussitôt qu'elle apprenait que le remplacement s'étendrait sur une période minimale de deux mois. Cependant, nous avons aussi découvert que lorsque le contrat de remplacement était offert avant que l'enseignante ou l'enseignant n'ait effectué les vingt jours de remplacement prévus à la clause 6-7.03 D), la CSSMÎ ne corrigeait pas le traitement (ou salaire) de cette enseignante ou cet enseignant pour les journées déjà travaillées.

Exemple



Rémunération pour le remplacement

Avant (selon l'ancienne pratique de la CSSMÎ)	<ul style="list-style-type: none"> 1^{er} février 2016 au 18 février 2016 : taux de suppléance (de 39,28 \$ à 196,39 \$ par jour); À partir du 19 février 2016 : taux à l'échelle (39 291 \$ à 76 486 \$ par année selon son expérience et sa scolarité).
Dorénavant	<ul style="list-style-type: none"> 1^{er} février 2016 au 1^{er} avril 2016 : après 20 jours, rétroactivement, et jusqu'à atteinte de deux mois, taux à l'échelle (39 291 \$ à 76 486 \$ par année selon son expérience et sa scolarité) à 1/200 par jour; Au lendemain du 1^{er} avril : taux à l'échelle (39 291 \$ à 76 486 \$ par année selon son expérience et sa scolarité) à 1/260 par jour, CONTRAT et début de l'accumulation de l'ajustement 10 mois.

Heureusement, à la suite de quelques échanges et d'une rencontre avec la CSSMÎ, celle-ci a accepté de revoir sa pratique, et ce, à la satisfaction du Syndicat. Toutefois, si vous ou vos collègues êtes dans cette situation, nous vous demandons d'être vigilants et de vérifier si une correction a été effectuée sur votre paie.

En cas de doute, veuillez communiquer avec nous afin que nous puissions faire les vérifications.

Par Zéni Andrade

La persévérance a aussi un visage

Ce 8^e concours, en collaboration avec la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) et le Mouvement québécois des adultes en formation (MQAF), vise à reconnaître la persévérance d'adultes en formation dans nos centres. Le SEBL tient à féliciter les cinq lauréats de cette édition et, plus particulièrement, ceux qui proviennent de notre territoire. Il s'agit de Tommy Rhéaume, du Centre de formation continue des Patriotes (enseignante : Amilie Girard) et de Magloire Poissant, étudiant en milieu carcéral (enseignante : Louise Lamarre). Une bourse de 500 \$ a été remise à chacun de ces visages de la persévérance.

Par Pascal Morand



Amilie Girard, Tommy Rhéaume et Sylvie Turgeon

Pour faire militer nos avoires : la Caisse d'économie Deux-Montagnes



Desjardins
Caisse d'économie
Deux-Montagnes

« Pour être encore plus autonome,
un lien direct ... poste 1777 »

Tout travail mérite salaire, disons-le! Et quand le salaire vient à manquer, en raison d'une grève, par exemple, il est important de pouvoir compter sur une force économique que les enseignantes et enseignants contrôlent. C'est là toute l'importance d'une caisse de groupe, l'importance d'être ensemble et de décider collectivement de la gestion de nos avoires.

Comme pour le Syndicat, dont la force vient du fait d'agir ensemble, la force d'une caisse, c'est l'union de nos avoires collectifs qu'on fait fructifier non seulement pour notre mieux-être financier, mais surtout pour notre sécurité financière. C'est ce qu'ont fait les pompiers et les policiers!

Pourquoi pas le SEBL?

Pour ce qui est de notre syndicat, cette force économique existe. Il suffit de se l'approprier. C'est la Caisse d'économie Deux-Montagnes, spécifiquement réservée aux employées et employés de la CSSMÎ. C'est dans sa charte. C'est l'une des dernières caisses de groupe qui, dans le Mouvement Desjardins, fait son petit bonhomme de chemin avec ses actifs de 76 M\$. Parce qu'elle est gérée par des membres du milieu de l'enseignement, notre caisse comprend notre réalité.

Allez dire à une banque que vous êtes à statut précaire...

Pour toutes ces raisons, il est important d'adhérer à la Caisse d'économie tous ensemble : plus nous sommes de membres, plus nous avons le pouvoir financier sur notre destinée.

Bien que souvent le taux hypothécaire soit un facteur important, dans le choix institution financière, il faut aussi considérer le fait que c'est avec le nombre et la force de ses membres que notre caisse d'économie croît et offre des services adaptés. Pour ce qui est des taux, elle a ce qu'il vous faut. Il suffit de demander.

À cet effet, c'est grâce à la représentation d'enseignantes et d'enseignants qu'à l'automne dernier, le conseil d'administration a fait adopter une résolution permettant aux employées et employés en grève de suspendre le paiement de leur prêt hypothécaire. C'est un des éléments qui nous rapproche des enseignantes et enseignants.

Bref, la force du nombre amènera la Caisse à être encore plus proactive dans l'implication qu'elle a dans le milieu. Joignez-vous à nous!

Par Gaétan Asselin, enseignant et membre du CA de la Caisse

3



GRAND RASSEMBLEMENT

Dimanche 1^{er} mai 12 h 30

Parc La Fontaine

Retraite : changements à venir

Avec la présente négociation qui a pris fin, des modifications aux critères d'admissibilité de notre régime de retraite, le RREGOP, sont à prévoir. D'ici le 30 juin 2019, la situation actuelle se maintient : **35 ans de service** ou **60 ans d'âge** pour une retraite sans pénalité; une **pénalité actuarielle de 4 %** par année (pour une retraite avant l'atteinte de l'un ou l'autre de ces deux critères) et l'âge minimal de prise de retraite est de 55 ans.

À compter du **1^{er} juillet 2019**, certains changements s'appliqueront :

- Les 35 années de services **demeurent**;
- L'âge de la retraite passe à 61 ans;
- On introduit le facteur 90 (âge + années de service), mais il faut avoir au moins 60 ans.

À partir du **1^{er} juillet 2020**, la pénalité actuarielle passera de 4 % par année (0,33 % par mois) à 6 % par année (0,5 % par mois).

Plusieurs informations circulent dans les milieux, mais chaque situation est particulière. Je vous invite à communiquer en tout temps avec votre syndicat afin de prendre la bonne décision. Il ne faut pas se précipiter vers une retraite à tout prix, car cela peut vous coûter cher à long terme.

Par Nelson Costa

Plusieurs enseignantes et enseignants qui sont à moins de deux ans de la retraite continuent de contribuer à leur régime d'assurance salaire de longue durée. Si c'est votre cas, sachez que **vous pouvez y mettre fin**. Ce régime couvrant l'invalidité dépassant les 104 semaines couvertes par la Commission, vous le payez peut-être pour rien!

Depuis le 1^{er} janvier 2016, Retraite Québec regroupe la Régie des rentes du Québec (RRQ) et la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA).

Formation sur le processus d'affectation-mutation

Cette formation s'adresse aux enseignantes et enseignants **réguliers** (permanents ou en voie de permanence) désireux de mieux comprendre les différentes étapes des affectations-mutations.

Rencontre secondaire : 4 mai 2016 17 h à 19 h

Rencontre primaire : 17 mai 2016 16 h à 18 h

Un goûter sera servi. Veuillez confirmer votre présence avant le 28 avril (secondaire) ou le 12 mai (primaire) en communiquant avec le Syndicat.

Personnes à statut précaire : dates importantes concernant votre évaluation

- Au plus tard le 25 mai : les directions informent le personnel enseignant de leur évaluation;
- Au plus tard le 7 juin : la personne faisant l'objet d'une évaluation négative peut demander, par écrit, une révision de la décision à la DSRH avec motifs à l'appui;
- Au plus tard le 17 juin (secondaire) et au plus tard le 19 juin (primaire) : réponse de la DSRH aux demandes de révision d'une évaluation négative.

Surveillez l'À Propos du mois de mai pour des détails sur votre service cumulé et la liste de priorité.

Par Claudine Fournier

Fonds de grève ou pas?

Avec les journées de grève de l'automne dernier, plusieurs membres nous ont demandé si le SEBL détenait un fonds de grève. La réponse est non. Un débat avait déjà eu lieu à ce sujet dans les deux anciennes accréditations (SESMÎ et SESBL) et toutes deux en étaient venues à la même conclusion : il ne serait pas avantageux d'avoir un tel fonds.

D'autres accréditations syndicales détiennent un fonds de grève. Par exemple, leurs membres reçoivent de 50 \$ à 100 \$ par journée de grève à condition de faire un certain nombre d'heures de piquetage.

Le SEBL, comme organisme sans but lucratif, présente une situation financière équilibrée. Avec 1,4 %, nous avons le 2^e plus bas taux de cotisation syndicale de tous les syndicats enseignants du Québec. La seule façon pour les membres d'avoir un fonds de grève substantiel serait une hausse des cotisations syndicales. La question à se poser est : sommes-nous prêts collectivement à augmenter notre taux de cotisation? Par exemple, en passant à un taux de 1,7 %, nous pourrions mettre de côté 500 000 \$ par an. Sur 5 ans, cela représenterait un peu plus de 2,5 millions avec les intérêts. Cette augmentation coûterait en moyenne 170 \$ de plus par année à chacun d'entre nous.

La réflexion est amorcée et suivra son cours normal. Rassurez-vous : selon les statuts du SEBL, seule l'Assemblée générale peut fixer le taux de cotisation régulier ou spécial. Vous serez donc interpellés le cas échéant.

Par Nelson Costa

Comité-école EHDAA :

Nouvelle mesure à dépenser avant la fin de l'année

Investissement dans des mesures probantes et innovantes pour la réussite des élèves

À l'automne dernier, le ministre en place nous annonçait un investissement de 70 M\$ au secteur des jeunes (plus 10 M\$ au niveau de l'enseignement supérieur). Il s'agit d'argent frais réservé à cinq mesures qui s'insèrent dans le programme *Agir tôt* et dans des mesures visant à contrer le décrochage scolaire et à améliorer la vitalité des petites communautés. Des cinq mesures mises en place, une seule touche la CSSMÎ puisque quatre d'entre elles sont réservées aux écoles ayant un indice de milieu socio-économique (IMSE) de 10 (nous n'avons aucune école ayant un IMSE de 10).

La mesure 4 est destinée à l'**embauche de personnel de soutien technique (TES)** afin de **soutenir l'intégration en classe ordinaire des élèves HDAA**. La part de la CSSMÎ est de 160 142 \$ pour l'année 2015-2016. Il revient au **comité-école EHDAA** de proposer une organisation de services afin d'utiliser cet **ajout de service** avant la fin de l'année scolaire. Les sommes inutilisées à ce moment seront retournées au ministère. Le montant attribué pour l'an prochain sera connu à la fin du mois de mai. N'hésitez pas à communiquer avec nous si vous avez des questions à ce sujet.

Par Claudine Fournier

Syndicat de
l'enseignement
des Basses-Laurentides

sebl

Coordonnées

4325, boulevard de la Grande-Allée, Boisbriand (Québec) J7H 1M7

Téléphone : 450 979-4613 – Télécopieur : 450 979-4615

Site Web : www.lesebl.ca – Messagerie : syndicat@lesebl.ca

Retrouvez-nous sur Facebook au www.facebook/seblaurentides