

## MYTHES OU LÉGENDES URBAINES



Krystine Lessard  
Présidente

### Invalidité

Que vous soyez en invalidité courte durée, en CSST, en SAAQ et que vous ne pouvez pas entrer travailler, **vous n'avez pas à entrer durant les dernières journées pédagogiques de l'année scolaire pour avoir une paie l'été** ! Vous n'êtes pas payés l'été... c'est la retenue salariale qui vous est versée !

À titre d'exemple : vous avez eu une intervention chirurgicale et vous êtes en arrêt pour plusieurs mois, l'employeur utilisera les journées de maladie qu'il vous reste pour couvrir les premières journées de votre arrêt (délai de carence) et, par la suite, vous serez rémunérés à 75 % de votre salaire, tout en étant exonéré de votre RREGOP la première année.

Il faut garder en tête que votre retenue salariale qui vous est remboursée l'été ou au 30 juin sera prise à 100 % de votre invalidité à 75 %. Par **Qu'est-ce que veut dire 75 % de mon salaire ?** pourcentage différent de invalidité, exemple 80 %, et durant l'été, comme vous n'êtes pas payés, vous recevrez votre revenue salariale de 80 % en entier. salaire, même si vous êtes en contre, si vous aviez un travail au début de votre vous recevriez 75 % de 80 %

### Journées de maladie

Si, par exemple, au 15 juin, il vous reste 2 journées de maladie monnayable (parmi les 6 qu'on reçoit chaque année) et que vous en prenez 3... Au retour au travail en août, le service de la paie fera les corrections nécessaires. S'il vous reste des journées non monnayables (les 6 en début de carrière), la journée de maladie prise en trop sera soustraite de cette banque. Si votre banque de journées non monnayables était vide, vous auriez une journée sans traitement sur votre première paye. Si vous étiez à statut précaire et que vous n'avez pas de contrat au début de l'année, vous recevriez une facture pour cette journée de maladie prise en trop.

(suite ➔)

**En aucun temps la CSL ne peut amputer votre solde de maladie monnayable de l'année suivante si vous avez pris trop de journées de maladie l'année précédente et vous obliger à les prendre avant telle date... l'année finit la dernière journée de l'année scolaire.**

## 200 jours de travail par année

Saviez vous que ce n'est pas une légende urbaine, ni un mythe et que vous êtes payés pour 200 jours de travail par année ?

Saviez-vous également que vous n'êtes pas payés pour les jours fériés, ni l'été, ni le temps des fêtes... mais que votre salaire est étalé sur 26 semaines et que l'été, comme mentionné plus haut, c'est la retenue salariale qui vous est versée ?



Martin Bergeron  
Vice-président

## RETRAIT PRÉVENTIF

Lorsque vous êtes enceinte et que vous êtes en retrait préventif, **la CSST cesse de verser les prestations le dernier jour de présence des élèves à l'école...** c'est la raison pour laquelle vous devez entrer au travail durant les journées pédagogiques pour être payées ces journées-là par la CSL mais cela n'a aucun lien avec les paies durant l'été...



## Autre victoire importante...

**Reconnaissance des pauses et des récréations dans la semaine régulière de travail**

Une autre cause a été gagnée tout récemment devant les tribunaux portant sur la reconnaissance des pauses et des récréations dans la semaine du travail. À la suite de cette victoire, une dénonciation a été remise à la CSL et un grief a été déposé.

## Les enseignantes et enseignants seraient *intimidés* !

Depuis plusieurs semaines, le syndicat reçoit des appels de détresse par nos déléguées et délégués, par des collègues, qui nous mentionnent que le personnel se ferait intimider dans le bureau de certaines directions.

Voici trois exemples d'événements qui auraient causé de l'intimidation :

### 1. Lors de la remise des tâches provisoires – seul à seul – qui pourrait ouvrir la porte à l'intimidation

Il faut savoir que les clauses 5-3.21.03, 5-3.21.04 et 5-3.21.05 de l'entente locale sont claires à cet effet :

- |           |   |
|-----------|---|
| 5-3.21.03 | <p>La direction réunit les enseignantes et les enseignants d'une même discipline et par ancienneté, chaque enseignante et chaque enseignant choisit une tâche, parmi celles préalablement établies par la direction de l'école ou du centre, la plus complète et la plus similaire possible à celle qu'elle ou qu'il détenait l'année précédente. Les tâches sont établies en tenant compte des contraintes de l'horaire maître et du régime pédagogique. Par la suite, la direction réunit les enseignantes et les enseignants qui n'ont pas reçu une tâche complète dans leur discipline et tente de s'entendre avec elles et eux pour leur attribuer un complément de tâche d'enseignement en tenant compte de l'ancienneté. À défaut d'entente, la direction décide.</p> <p>Nonobstant ce qui précède et sur une base volontaire, une ou des enseignantes ou un ou des enseignants d'une ou de plusieurs disciplines peuvent élaborer un projet différent de répartition des tâches leur étant assignées au paragraphe précédent. Ce projet doit être soumis à la direction de l'école pour approbation. Toutefois, si ce projet de répartition des tâches a un effet sur la répartition de la clientèle dans les groupes ou sur la tâche d'un ou plusieurs enseignantes ou enseignants de l'école, à court ou à long terme, le projet doit être soumis à l'approbation de l'assemblée générale (Référence Annexe XII de l'entente nationale)</p> |
| 5-3.21.04 | <p>Malgré la clause 5-3.21.03, lorsqu'un poste devient vacant ou lors de la formation d'un nouveau groupe, la direction l'attribue d'abord à une enseignante ou un enseignant de l'école qui en fait la demande par écrit et ce, en tenant compte des critères d'ancienneté et de capacité, étant entendu que cette clause ne peut en aucun temps aller à l'encontre des clauses 5-3.17 à 5-3.20 inclusivement.</p>   |
| 5-3.21.05 | <p>A) Au moment de la remise des tâches provisoires ou, si possible, le 30 juin, la direction d'école reçoit les propositions et élabore un projet d'organisation des autres activités de la tâche éducative de l'enseignante ou de l'enseignant pour l'année scolaire suivante. La direction soumet le projet à l'organisme de participation des enseignantes et des enseignants qui fait les recommandations qu'il juge appropriées.</p> <p>B) Par la suite, la direction fait connaître aux enseignantes et enseignants de l'école le projet retenu.</p>   |

À moins d'être la seule personne dans sa discipline, spécialité, etc., normalement la direction doit vous rencontrer en groupe et non avant pour faire des arrangements qui contreviennent à la convention ou utilisant de changement de tâche inconcevable, des promesses personnelles, des conversations inappropriées vous concernant ou concernant vos collègues, etc.

## 2. Le deuxième exemple qui pourrait ouvrir de porte à l'intimidation est lors de la supervision pédagogique

Il est normal de rencontrer sa direction dans le cadre d'une supervision. La supervision pédagogique est un support que la direction vous offre afin de vous aider si vous avez des besoins de formations, d'aide avec certains de vos élèves, etc. Il s'agit d'une rencontre qui doit être conviviale et basée sur les échanges. Or, il appert que ce n'est pas le cas dans certaines supervisions. Dans les rencontres, il ne s'agit pas de dénigrement sur vos défauts, ni de négativisme sur qui que ce soit, ni de commérage, et j'en passe. Il est anormal de voir une ou un collègue en pleurs, ou complètement bouleversé après une supervision pédagogique, ce n'est pas dans un cadre disciplinaire que vous êtes conviés à discuter ! Au contraire, la supervision pédagogique devrait être pour votre bien-être au travail !

## 3. Autre sujet qui aurait ouvert la porte à l'intimidation est l'évaluation du personnel enseignant pour l'accès à la liste de priorité d'embauche

Il faut savoir que, dans la clause de notre entente locale, il y a effectivement une mention d'évaluation :

5-1.14.01 La Commission dresse une liste de priorité d'emploi par ancienneté pour le 30 juin de l'année scolaire en cours.

La liste de priorité d'emploi est établie par ancienneté (heures travaillées), par champ et/ou discipline selon les critères de capacités prévus à la clause 5-3.13 de l'entente nationale.

Cette liste contient le nom des personnes suivantes :

A) les enseignantes et les enseignants inscrits sur la liste de priorité d'emploi de la Commission durant l'année scolaire précédente;

Toutefois, comme vous le constatez en pied de page, nous n'avons pas d'entente... donc, pas d'évaluation.

B) les enseignantes et les enseignants du bassin d'admissibilité à un contrat à temps partiel qui ont enseigné sous contrat à temps partiel à la Commission au cours de trois (3) des quatre (4) années scolaires précédentes;

C) les enseignantes et enseignants non rengagés pour surplus de personnel que la Commission décide d'y inscrire;

D) les enseignantes et les enseignants qui ont fait l'objet de deux (2) évaluations positives (1) et qui ont enseigné sous contrat à temps partiel à la Commission au cours de deux (2) des trois (3) années scolaires précédant l'année scolaire en cours.

(1) Le mécanisme d'évaluation fait l'objet d'une entente entre la Commission et le Syndicat

Si vous avez une évaluation qu'elle soit positive ou négative, elle n'est pas valide, elle n'a aucune valeur. Encore une fois, nous avons eu des appels et des rencontres, des histoires, des propos qui seraient inappropriés.

Le droit de gérance est un droit de gestion du personnel (pas contrôle sur la personne, ni sur sa vie, etc.), la gestion de l'école, des élèves et des parents, un rôle de protection, d'équité, d'organisation en général, etc. ! Ce n'est pas un pouvoir sur les personnes afin de les rabaisser, les dénigrer, les juger, les mépriser, les diviser, les ridiculiser, etc.

**Le droit de gérance est...**

## La situation du RREGOP ne se détériore pas en ce moment... elle s'améliore !

La dernière évaluation actuarielle complète de la caisse des personnes participantes du RREGOP, rendue publique en novembre 2013, donnait le portrait de sa situation au 31 décembre 2011. La CARRA vient tout juste de publier les résultats de la mise à jour de cette évaluation actuarielle au 31 décembre 2013 (voir [www.carra.gouv.qc.ca/fra/publications/evaluation\\_actuarielle.htm](http://www.carra.gouv.qc.ca/fra/publications/evaluation_actuarielle.htm)). En voici les faits saillants :

	2011	2013
<b>Valeur marchande</b>	41,24 G \$	49,87 G \$ (+ 21 %)
<b>Valeur actuarielle</b>	40,90 G \$	46,53 G \$ (+ 14 %)
<b>Passif</b>	43,55 G \$	48,57 G \$ (+ 12 %)
<b>Déficit</b>	2,65 G \$	2,04 G \$ (- 0,61 G \$)
<b>Taux de capitalisation</b>	93,9 %	<b>95,8 % (+ 1,9)</b>

Je vous rappelle que le taux de capitalisation révélé par cette mise à jour signifie que la caisse contient 95,8 % des fonds nécessaires pour financer la totalité des engagements du RREGOP (le passif) sur un horizon de plus de 70 ans.

Ce qu'il faut retenir de ces résultats :

- 1- L'excellent rendement de **13,8 %** obtenu en 2013, de même que le rendement moyen de **10 %** au cours des quatre dernières années, font clairement sentir leurs effets dans cette mise à jour;
- 2 L'augmentation de l'actif de la caisse (autant en valeur actuarielle qu'en valeur marchande) a été plus importante que l'augmentation du passif;
- 3 Le déficit a fondu de 600 millions de dollars;
- 4 Non seulement la situation du RREGOP était déjà relativement bonne avec un taux de capitalisation de 93,9 % au 31 décembre 2011, mais elle s'améliore avec un taux de **95,8 %** en 2013;
- 5- Bien qu'il soit convenu d'utiliser la valeur actuarielle de la caisse pour déterminer le surplus ou le déficit, il est tout de même intéressant de noter qu'en **valeur marchande** au 31 décembre 2013, la caisse du RREGOP présente un **surplus de 1,3 milliard de dollars** et un taux de capitalisation de **102,7 %**.

Ne vous gênez surtout pas pour répandre ces bonnes nouvelles. Contrairement à ce que plusieurs prétendent avec leurs discours alarmistes et sans nuances sur les régimes de retraite en général, **la situation du RREGOP ne se détériore pas en ce moment, elle s'améliore !**

**Mario Labbé**, conseiller  
Sécurité sociale, CSQ-Québec

**Martin Bergeron**  
Vice-président SEEL

## Départ de Francine-H. Michaud... Ce n'est qu'un au revoir...

Nous ne pouvons passer sous silence le départ de notre collègue, Francine H Michaud, en tant que conseillère au Conseil exécutif ! Elle était déjà déléguée lorsqu'elle a commencé sa grande implication en 1999, notamment dans l'équipe de négociation locale, une négociation qui a pris 9 ans à se concrétiser ! En juin 2005, elle est devenue conseillère et ce, jusqu'à maintenant pour mener à bien plusieurs dossiers, notamment celui des spécialistes au primaire.

Nous tenons à te remercier, pour ton implication, ton dévouement, pour ta patience, ta grande écoute, ta rigueur, ta générosité, ton sens de l'organisation, etc. Ta discipline nous manquera... particulièrement dans ton rôle de présidente d'assemblée... HÉ oui, lors de nos moments passionnés et enflammés, tu avais le moyen de nous calmer et nos flammes devaient s'apaiser... haha ! C'est avec un regard tourné vers l'avenir que nous espérons revoir ton doux sourire !

Merci pour toutes les années passées auprès de toi, nous sommes privilégiés d'avoir eu une collègue aussi extra !

*Au nom des membres et de toute l'équipe de SEEL*

# Élections au Conseil exécutif

Voici vos collègues qui ont été élus à l'Assemblée générale du 10 juin dernier :

- ☑ **Yves Bélair**, trésorier (PCM) : réélu
- ☑ **Martin Bergeron**, vice-président (ANM) : réélu
- ☑ **Marie-Claude Bertrand**, conseillère (de la Vallée) : réélue
- ☑ **Annie Domingue**, conseillère (Tournesol) : élue

Toutes nos félicitations et bon mandat syndical !



*En terminant, nous vous souhaitons un bon et bel été et prenez bien soin de vous !*

*Toute l'équipe du SEEL*