



Le Fer de lance

Volume 14 n° 4

15 décembre 2011



Mot de la présidente par intérim

Chers membres du SERL,

Vous êtes probablement surpris de constater que notre présidente, Chantal Crochetière, n'est pas en mesure de s'adresser à vous. C'est avec regret que je vous annonce qu'elle sera absente pour une période indéterminée. Je me permettrai de lui souhaiter, en votre nom, un prompt rétablissement et une période des Fêtes bénéfique !

J'assumerai donc la présidence par intérim, aidée de Chantal Picotin, maintenant en poste à la 1^{re} vice-présidence, libérant ainsi le poste de 2^e vice-présidence. Le comité d'élections enverra sous peu une annonce à cet effet en vue d'une élection à l'assemblée des déléguées et délégués de janvier.

Relocalisation du SERL

Je vous rappelle que nous logeons maintenant dans nos nouveaux bureaux au 1717, rue Fleetwood. Pour vous situer, nous sommes voisins du restaurant Barbie's (boulevard St-Martin). Tel qu'annoncé auparavant, nos bureaux ont été fermés les vendredi 2 décembre et lundi 5 décembre. Néanmoins, des contrebouches, surtout avec les lignes téléphoniques, le mardi 6 décembre, nous ont empêchés de vous répondre. Nous sommes désolés pour celles et ceux qui ont tenté en vain de nous joindre.

Tournée des établissements

Les membres du conseil d'administration ont terminé la tournée des établissements; seules quelques écoles restent à visiter. Cette présence dans les milieux de travail nous a permis de vous informer des nouveautés de la négociation nationale, de nous rendre disponibles à vos questions, de prendre le pouls de chaque établissement et d'annoncer que nous sommes sur le point de commencer la négociation locale. Nous entamerons prochainement les discussions avec la commission scolaire sur le protocole de négociation et l'échéancier de travail.

Lors de nos visites, nous avons fait état, notamment, des pertes importantes pour le EHDAA et la tâche. Pour celles et ceux qui croyaient, à la conclusion de cette négociation nationale, que la commission scolaire recevrait de l'argent pour accroître les services aux élèves, dites-vous bien que ça aura été de courte durée ! En effet, la commission scolaire a annoncé 6 millions \$ de coupures à Laval. Elle nous dit être en réflexion et nous invite à soumettre des solutions. Elle s'oriente quand même pour des compressions dans les

services administratifs et des transports ainsi que dans l'EHDAA. Les écoles ne seront pas épargnées, selon ses dires.

Alors pas difficile à comprendre: on nous « donne » d'un côté et on reprend de l'autre ! Finalement, à bien y penser, non seulement avons-nous subi des reculs dans nos conditions de travail avec ce nouveau contrat, mais en plus, il faudra composer avec des rentrées d'argent moins élevées que prévues ! Qu'a-t-on gagné réellement ?

Temps de repos et de réflexion

En espérant que les vacances des Fêtes vous le permettront, je vous souhaite de reprendre votre souffle et de profiter du bon temps en famille. En tant qu'enseignante et enseignant, la conciliation famille travail s'avère un défi de taille ! Pas étonnant que plusieurs doivent prendre des congés sans traitement pour arriver à concilier toutes leurs obligations.

Peut-être est-ce le temps idéal pour prendre de nouvelles résolutions au Nouvel an et réfléchir sur le temps consacré au travail ? Trop souvent en bénévolat, puisque « la compensation » pour le temps supplémentaire se fait bien plus sur **notre temps**, **notre** tâche de nature personnelle, et trop souvent en journées pédagogiques. Est-ce vraiment de la compensation ?

La semaine de travail dépasse largement les 32 heures mais à quel prix ? Tant que nous accepterons l'inacceptable, plus notre employeur en profitera pour en demander plus ! Que ce soit dans notre travail de nature personnelle (TNP) — comme les corrections le soir parce que trop de réunions le jour — que ce soit le dépassement de la tâche complémentaire hebdomadaire, parce que requis aux multiples rencontres et comités de toutes sortes ou aux plans d'intervention, ou encore quand on pense au temps inoui passé à adapter le matériel pour les élèves qui nous sont confiés, ... où et quand pourrons-nous endurer des coupes budgétaires sans que notre bénévolat soit encore plus sollicité ? Je crains plutôt que le bénévolat n'augmente si on ne met pas notre pied à terre.

Profitez bien du congé de Noël ! Joyeux Noël et Bonne Année !

Syndicalement vôtre,

Claudine Lefebvre

Campagne de vaccination contre la rougeole

La Commission scolaire de Laval mène actuellement une campagne de vaccination auprès des élèves et du personnel pour contrer la rougeole.

Voici les directives qu'elle a livrées pour encadrer l'opération :



- ♦ chaque enseignante et enseignant doit savoir s'il est immunisé contre cette maladie;
- ♦ si un cas de rougeole est déclaré dans l'école, l'enseignante ou l'enseignant non immunisé est retiré du travail **sans traitement** pour une période de 14 jours. Cette période de 14 jours se calcule à partir de la date du dernier cas déclaré;

Exemple : 1^{er} cas déclaré le 1^{er} décembre : retrait d'un enseignant non immunisé jusqu'au 15 décembre

2^e cas déclaré le 12 décembre : l'enseignant déjà en retrait depuis le 1^{er} décembre le demeure jusqu'au 26 décembre

- ♦ si un cas de rougeole se déclarait dans une école, la direction doit veiller à rappeler la Santé publique afin que des vaccins soient offerts de nouveau;
- ♦ le vaccin est efficace et protège l'individu dès le lendemain;
- ♦ pour les femmes enceintes : la même procédure que celle de la 5^e maladie s'applique (si non immunisée, retrait avec indemnité CSST);
- ♦ les personnes avec une immunité déficiente (diabète, sida, cancer en traitement, ...) qui ne peuvent recevoir le vaccin seraient aussi retirées avec traitement, si des cas de rougeole se déclaraient dans leur école.

Pour toute question, contacter Micheline Roby au 450-978-1513.

Réintégration au poste d'origine : avant le 1^{er} février

La clause 5-3.17.12 de l'entente locale permet à une enseignante ou un enseignant régulier, qui a été en surplus d'affectation au printemps 2011 et qui a dû changer d'école, de discipline ou de champ, de réintégrer son poste d'origine pour la prochaine mécanique d'affectation-mutation. Il faut en aviser par écrit la commission scolaire avant le 1^{er} février 2012. Formulaire disponible : www.sregionlaval.ca, onglet « Convention collective », « formulaires-lettres ».

ATTENTION : une telle réintégration au poste d'origine n'est possible que pour celles et ceux qui **n'ont pu exercer** leur droit de retour au poste pendant la mécanique d'affectation-mutation du printemps 2011 (clause 5-3.17.45). Si cette disposition de la convention vous concerne et que vous désirez exercer ce droit (réintégrer la liste du personnel de l'école d'affectation 2010-2011, dans le même champ et la même discipline), vous devez adresser votre demande écrite **avant le 1^{er} février 2012 à l'attention de Danielle Coallier**, directrice des ressources humaines.

Vous serez alors automatiquement réputé affecté à votre poste d'origine, en préparation de la mécanique d'excédents d'effectifs et d'affectation-mutation pour la prochaine année scolaire.

NOTE : le droit de réintégration ne vous garantit pas deux postes, celui de 2010-2011 + celui de l'année en cours ! Vous avez un choix à faire : d'où voulez-vous « jouer votre carte » pour le prochain processus ? Si vous formulez une demande de réintégration au poste d'origine avant le 1^{er} février, vous ne **pourrez pas l'annuler**, une fois connue la situation de votre école actuelle ! Par équité, chacun n'a droit qu'à un seul choix...

La commission scolaire doit confirmer par écrit toute réintégration au plus tard le 1^{er} mars 2012.

Faites parvenir une copie de votre demande au SERL.



Primes assurances collectives 2012

GARANTIES D'ASSURANCE	PAR PÉRIODE DE 14 JOURS				Variation
	En 2011	En 2012			
Vie de base de l'adhérent – Facultative (selon le montant d'assurance)					
i) 10 000 \$	0,75 \$		0,66 \$		- 12 %
ii) 25 000 \$	1,88 \$		1,65 \$		- 12 %
Vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge – Facultative (par famille)	1,15 \$		1,03 \$		-10,4 %
Vie additionnelle de la personne adhérente ou de la personne conjointe (par 1 000 \$ d'assurance)		HOMME	FEMME		
		NON FUMEUR	FUMEUR	NON FUMEUSE	FUMEUSE
- Moins de 30 ans		0,020 \$	0,034 \$	0,008 \$	0,017 \$
- 30 à 34 ans		0,020 \$	0,034 \$	0,008 \$	0,017 \$
- 35 à 39 ans		0,028 \$	0,039 \$	0,013 \$	0,017 \$
- 40 à 44 ans		0,041 \$	0,064 \$	0,017 \$	0,026 \$
- 45 à 49 ans		0,068 \$	0,106 \$	0,026 \$	0,043 \$
- 50 à 54 ans		0,110 \$	0,167 \$	0,064 \$	0,094 \$
- 55 à 59 ans		0,179 \$	0,273 \$	0,094 \$	0,145 \$
- 60 à 64 ans		0,333 \$	0,436 \$	0,145 \$	0,222 \$
- 65 à 69 ans		0,471 \$	0,616 \$	0,205 \$	0,315 \$
- 70 à 74 ans		0,586 \$	0,768 \$	0,256 \$	0,391 \$
- 75 ans et plus		1,264 \$	1,653 \$	0,551 \$	0,843 \$
Salaire de longue durée – Obligatoire (en % du salaire annuel)	1,223 %	1,131 %			- 7,5 %
Assurance maladie - Obligatoire					
- Maladie 1					
Individuelle	27,03 \$		29,38 \$		+ 8,7 %
Monoparentale	39,47 \$		42,90 \$		+ 8,7 %
Familiale	65,00 \$		70,66 \$		+ 8,7 %
- Maladie 2					
Individuelle	35,46 \$		38,55 \$		+ 8,7 %
Monoparentale	53,44 \$		58,09 \$		+ 8,7 %
Familiale	86,72 \$		94,26 \$		+ 8,7 %
- Maladie 3					
Individuelle	46,95 \$		51,03 \$		+ 8,7 %
Monoparentale	70,59 \$		76,73 \$		+ 8,7 %
Familiale	112,50 \$		122,29 \$		+ 8,7 %

La taxe de vente provinciale (9% au Québec) doit être ajoutée à ces primes.

Laïcité et accommodements raisonnables

Connaître sa convention collective

Bref historique

Au Congrès de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) en 2010, la question est débattue à nouveau. On y adopte les positions suivantes :

Bloc 7 — Laïcité

15. *Que le Congrès réitère la pertinence pour la FAE de mener parmi ses affiliés et leurs membres un débat de fond sur la question de la laïcité et des accommodements raisonnables.*

16. *Que le Congrès mandate le Conseil fédératif pour préparer un dossier de fond sur la question de différents modèles de laïcité en lien avec les accommodements raisonnables à soumettre à la consultation des membres au plus tard en 2011-2012, notamment au niveau des relations du travail et aux points de vue socioprofessionnel et sociopolitique.*

17. *Que le Congrès confie au Conseil fédératif le mandat d'élaborer la position de la FAE sur la question de la laïcité et des accommodements raisonnables à la suite de la consultation menée sur cette question auprès des membres et que la FAE prenne position au plus tard au Congrès de 2013.*

Depuis septembre 2010, un groupe de travail, composé de membres élus par le Conseil fédératif, prépare une analyse des différents modèles de laïcité et organise la consultation des membres en 4 grandes étapes : l'information, la réflexion, la consultation sur les modèles de laïcité et sur les accommodements raisonnables. Enfin au Congrès de 2013, la fédération adoptera ses positions.

Échéancier des travaux

Il est important de conserver les documents d'information et de réflexion jusqu'à la consultation.

Octobre et décembre 2011	Documents d'information
Janvier et février 2012	Documents de réflexion
Avril 2012	Consultation électronique sur la laïcité et les accommodements
Juin 2013	Positionnement au Congrès

Bonne réflexion !

MOTIFS D'ABSENCE

Lorsque vous vous absentez, vous n'êtes pas tenu de préciser à l'avance le motif de votre absence. Lors de votre retour au travail, vous devez, dans un délai de 5 jours ouvrables, signer le formulaire d'absence en y indiquant vous-même le motif.

Qu'est-ce qu'une force majeure ? Qu'est-ce qu'un congé pour obligations familiales ?

« Force majeure » et « congé pour obligations familiales », quelle est la différence ?

Une **force majeure** est un événement irrésistible, imprévisible et soudain. Vous avez 3 jours annuellement pour couvrir une telle situation prévue à la convention collective. Dans l'entente locale, à la clause 5-1.14.02.01, cela peut inclure : maladie de l'enfant, visite chez un professionnel de la santé (une demi-journée le jour du rendez-vous), accompagner sa mère, son père, sa conjointe ou son conjoint chez un médecin (une demi-journée le jour du rendez-vous), ... Pour bénéficier de ces 3 journées de force majeure, vous devez présenter une preuve justifiant une telle absence.

La clause 5-14.07 de la convention collective nationale prévoit, en conformité avec la loi sur les normes du travail, qu'une enseignante ou un enseignant peut s'absenter 10 journées par année pour remplir des **obligations familiales** reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou son conjoint ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de sa mère, de son père, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Il est possible de prendre ces congés à la journée et il y a même une possibilité de fractionner la journée. Cependant, les jours utilisés pour ces absences sont déduits de la banque annuelle des congés de maladie de l'enseignante ou de l'enseignant jusqu'à concurrence de 6 jours. Lorsque la banque annuelle est épuisée, la journée d'absence est considérée comme un congé sans traitement.

Pour bénéficier d'un congé pour obligations familiales, l'enseignante ou l'enseignant doit aviser la commission scolaire dès que possible. **Aucune preuve n'est exigée.**

Il est donc préférable d'utiliser les 3 jours de force majeure si la raison de votre absence entre dans les cas prévus à la convention collective avant d'utiliser les congés pour obligations familiales, puisque ces derniers sont puisés dans vos journées de maladie.



Vite ! Occupons-nous de signer la pétition contre un Accord menaçant

Avez-vous entendu parler de l'AÉCG ? Non ? Pas surprenant ! Une fois de plus, les dirigeants des entreprises et des gouvernements fédéral et provinciaux négocient une entente de libre-échange dans le dos de la population. Cette fois, il s'agit de l'Accord économique et commercial global entre la Canada et l'Union européenne (AÉCG) qui changera complètement le visage du Canada. Harper veut le signer au plus vite, avant que nous ayons la possibilité d'en débattre.

Une entente commerciale avec l'Union européenne serait bien si elle signifiait plus de bons emplois et de meilleurs services sociaux. Mais comme pour toutes les ententes de libre-échange, ce n'est pas le but. Tel qu'il est actuellement libellé, l'AÉCG constituera une menace pour nos services publics, nos emplois, notre environnement, notre alimentation, notre culture, nos télécommunications, notre eau et nos ressources — même nos droits démocratiques !

Ce que nous pouvons faire

- ♦ consulter le site web du SERL et cliquer sur le lien « pétition Assemblée nationale »: cela vous mènera à la pétition électronique, inscrite au site de l'Assemblée nationale du Québec;
- ♦ s'informer du contenu de cet accord, en parler et faire pression sur nos députés !



Tableaux blancs interactifs (TB1)
Ordinateurs portables

Consultation CPE

On connaît la mesure 50680 « La classe branchée », gracieuseté de Jean Charest dans son effort de soutien à la réussite scolaire... Pour répartir les tableaux blancs et ces ordinateurs portables entre dans les écoles primaires et secondaires, la commission scolaire a retenu les principes suivants:

- chaque milieu doit avoir accès à cette technologie, dès la première année d'implantation, en 2011-2012;
- petite bonification pour les écoles avec les élèves EHDA;
- au secondaire: prise en compte de la polyvalence des locaux (plusieurs enseignants partagent un même local).

Une fois que votre école connaît le nombre d'appareils qui lui est attribué, **qui les recevra ? Voilà une question à discuter au CPE**, en vertu, notamment, du paragraphe r) de la clause 4-8.09 de l'entente locale.

Veillez-y !

Renoncer à l'assurance salaire La Capitale ?



Considérant qu'en cas d'invalidité, la convention collective prévoit le remplacement du salaire pendant 104 semaines (1^{re} année : 75 %, 2^e année : 66 2/3 %), il peut être avantageux pour une personne **certaine de prendre sa retraite au plus tard dans 2 ans**, de renoncer à la protection d'assurance salaire longue durée La Capitale et d'économiser ainsi le coût des primes.

Comme l'assurance salaire longue durée La Capitale protège le revenu pour une invalidité qui serait encore présente après 104 semaines, si vous renoncez à l'assurance salaire, le seul revenu alors accessible serait la rente de retraite.

Il faut bien valider, toutefois, que le revenu de retraite anticipé, après 104 semaines d'invalidité, corresponde à un niveau de revenu jugé acceptable.

Calculez avant d'être tenté de renoncer à l'assurance salaire longue durée et de profiter d'économies de cotisations!

Puisque l'assurance salaire longue durée est obligatoire, ce droit de renonciation est exclusif aux personnes touchées par l'un ou l'autre des cas suivants:

- " être participant au RRE;
- " être participant au RREGOP et détenir 33 ans de service et plus;
- " être âgé de 53 ans et plus.

ATTENTION : cette renonciation est irréversible.

Si vous êtes concerné par cette situation et intéressé à renoncer à l'assurance salaire La Capitale: communiquer avec Lucie Major, service des ressources humaines, poste 1116.

Pour toute question sur votre situation particulière, contacter Diane Fortin au syndicat : 450-978-1513

*Toute l'équipe du SERL
vous souhaite
un heureux temps
des Fêtes !*



Rédaction:
Claudine Lefebvre
Chantal Picotin
Justine Dauphinain
Diane Fortin

Collaboration: Eve-Emmanuelle Rivard