TOPO
Journal syndical

Vol. 17 | N° 13 | Le mardi 22 novembre 2016

SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA POINTE-DE-L'ÎLE (SEPÎ)

☎ (514) 645-4536 | Téléc. (514) 645-6951 | www.sepi.qc.ca | www.facebook.com/sepi.syndicat

ÉDITO | ELLES

Bien de l'encre a coulé depuis le 8 novembre dernier. N'empêche, je me pose bien des questions depuis et quoi que je lise, je n'arrive pas à comprendre nos voisins américains.

Comment peut-on choisir comme président des États-Unis - pas d'un tout petit pays à peine visible sur la carte du monde tel Andorre - un homme comme Trump ? On parle du plus puissant pays au monde… pour le moment.

Comment 42% des femmes américaines votantes ont-elles pu le choisir ? Sans être féministe extrémiste, il faut tout de même se rappeler tout ce qu'il a pu proférer récemment et il y a longtemps à l'endroit des femmes. On s'entend, ces 42% de femmes l'ont préféré à Hillary ! Bon, ce n'est certes pas une sainte femme, mais elle a plus d'expérience politique, plus de connaissances, plus de classe, plus d'allure ! Avons-nous de la difficulté, en Amérique du Nord, à accepter des femmes aux plus hauts postes d'État ? De grandes sociétés ? De commissions scolaires ? Regardez un peu autour de vous !

Ces 42% m'interpellent… et j'arrive à la conclusion, je sais, je ne suis pas une analyste politique, mais j'arrive tout de même à MA conclusion que, sans doute, une grande majorité d'entre elles sont des femmes sans diplôme, sans grande ouverture du monde actuel, sans esprit critique, surtout protectionnistes et préconisant des valeurs rétrogrades.

Cette attitude pragmatique me fait établir un parallèle avec le décrochage des filles.

Selon une étude exploratoire sur le décrochage des filles (2012)*, les facteurs de décrochage chez les filles sont : l'origine sociale, les stéréotypes sexuels, l'adversité familiale, les difficultés scolaires et la scolarité de la mère.

Éradiquer, contrer, **scolariser**

Saviez-vous que, en 1989, la Chambre des communes avait adopté unanimement que la pauvreté chez les enfants serait éliminée avant l'an 2000 ?

Quant au Québec, malgré la Loi 112 et la volonté politique de s'attaquer aux différentes dimensions de la pauvreté, on peut affirmer que la réalité discrédite le discours. Seize ans plus tard, les jeunes décrocheurs sont encore maintenus dans un état de pauvreté. Il est donc essentiel de mettre tous les moyens en place pour éradiquer la pauvreté, premier facteur du décrochage.

Pour favoriser la réussite (scolaire) il faut aussi contrer les stéréotypes sexuels en promouvant des valeurs égalitaires, en misant sur le développement optimal du potentiel de chaque élève, indépendamment de son sexe.

Ce qu'on doit aussi garder en mémoire, c'est que :

- le MEES établit l'indice de pauvreté (IMSE) en comptant les deux tiers des points sur la scolarité de la mère;
- le décrochage des filles et leur sous-scolarisation ont une incidence directe sur la scolarité des enfants qu'elles auront, garçons ou filles;
- la sous-scolarisation est reliée à la grande difficulté qu'elles auront à accompagner leurs enfants dans leur parcours scolaire;
- la faible scolarité de la mère condamne plus souvent qu'autrement les femmes à la dépendance et à la précarité économique.

Finalement, c'est sur ce dernier aspect que je tiens à faire le pont avec les 42%. Faut-il comprendre que plus les femmes sont sous-scolarisées, plus elles se laissent influencer et moins elles ont conscience des conséquences de leur vote ?

Si nous voulons progresser et évoluer dans un monde où la réussite ne sera pas synonyme d'argent et de possessions matérielles; si nous voulons avoir une société égalitaire où les meilleurs seront élus, peu importe leur origine ou leur sexe, avant tout pour leurs compétences et leurs valeurs morales; si nous voulons donner une chance égale à tous de pouvoir réaliser leur rêve, il est nécessaire que les filles, les femmes, les mères s'instruisent. Leur scolarisation est primordiale puisqu'elle est la clé de voute de toute lutte contre le décrochage scolaire, celui des filles comme celui des garçons, mais c'est aussi l'accès incontournable à un monde plus juste, plus humanitaire.

** FAE - Conséquences du décrochage scolaire des filles*

■ Thérèse Prinos | thereseprinos@sepi.qc.ca

AGENDA

FORMATIONS

*** INSCRIPTION NÉCESSAIRE ***

>> Le mercredi 23 novembre à 8h45 : formation *Délégué(e) 101*

>> Les 2 et 3 décembre 2016 : séminaire de planification de la retraite de l'*APRFAE*

PERSONNES DÉLÉGUÉES

>> Le jeudi 8 décembre 2016 : conseil des personnes déléguées, suivi du souper de Noël

INFO | NOUVEAUTÉ CONVENTION COLLECTIVE 2015-2020 : RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE

L'expérience est un des facteurs qui vous permet de monter d'échelon dans l'échelle salariale. C'est une notion à ne pas confondre avec l'ancienneté qui, elle, établit votre rang sur les listes de priorité ou sur les listes d'ancienneté.

Le calcul de l'expérience est prévu aux clauses 6-4.02 et 6-4.03 de la convention collective. La clause 6-4.02 prévoit la méthode de calcul de l'expérience pour l'enseignant à temps plein alors que la clause 6-4.03 vise celle de l'enseignant à temps partiel, à la leçon et le suppléant occasionnel.

Avant que les dispositions 2015-2020 ne soient en vigueur, la convention collective prévoyait que pour un enseignant à temps plein, il devait avoir travaillé 200 jours pour se faire reconnaître une année d'expérience. Par contre, dans les faits, les commissions scolaires reconnaissaient une année d'expérience après seulement 90 jours travaillés. Cette pratique a été dénoncée en juin 2013 par le CPNCF. Ainsi, l'annonce faite par la partie patronale de son intention de dénoncer la pratique passée pouvait entraîner de nombreux et importants impacts, principalement sur l'avancement d'échelon. Finalement les parties se sont entendues pour revoir cette clause lors de la ronde de négociations, ce qui a été fait.

La nouvelle clause prévoit que l'enseignant à temps plein doit travailler un minimum de **155 jours** pour qu'une année d'expérience lui soit reconnue. Cependant, si l'enseignant n'a enseigné que 90 jours à cause d'une circonstance indépendante de sa volonté, par exemple un congé en lien avec les droits parentaux, un congé de maladie, etc., une année d'expérience lui sera également reconnue.

Une exception est faite au niveau secondaire lorsqu'un congé partiel équivalant à **la libération d'un seul groupe** ne permet pas de cumuler les 155 jours nécessaires. Par exemple, une enseignante de français qui aurait 3 groupes à 8 périodes et demanderait une réduction de tâche d'un groupe, serait à 66,66% de tâche. Elle aurait donc une année d'expérience de reconnue après 134 jours de travail et non 155 jours.

Afin de clarifier certaines situations, voici quelques exemples inspirés du guide d'application de la clause 6-4.02 convenu entre le CPNCF et la FAE afin de vous aider à comprendre l'application des 155 jours juxtaposés à des absences reliées à une circonstance indépendante de sa volonté.

Mise en situation	Reconnaissance d'une année d'expérience		Explications
	oui	non	
1. Une enseignante à temps plein bénéficie d'une réduction de tâche de 20%. Il est donc prévu qu'elle assumera une tâche répartie sur 160 jours, car elle sera en réduction de tâche pour l'équivalent de 40 jours.	X		À la fin de l'année scolaire, elle aura travaillé 160 jours, et aura donc travaillé pendant un minimum de 155 jours, aux fins de la reconnaissance d'expérience.
2. Une enseignante à temps plein bénéficie d'une réduction de tâche de 30%. Il est donc prévu qu'elle assumera une tâche répartie sur 140 jours, car elle sera en réduction de tâche pour l'équivalent de 60 jours.		X	À la fin de l'année scolaire, elle n'aura pas travaillé 155 jours aux fins de la reconnaissance d'expérience.
3. Une enseignante à temps plein bénéficie d'une réduction de tâche de 20%, Il est donc prévu qu'elle assumera une tâche répartie sur 160 jours, car elle sera en réduction de tâche pour l'équivalent de 40 jours. En cours d'année, à la demande de l'enseignante, la commission lui accorde un congé additionnel de 10 jours sans traitement. Et cette même enseignante s'absentera 4 jours en congé de maladie.		X	À la fin de l'année scolaire, elle n'aura pas travaillé 155 jours aux fins de la reconnaissance d'expérience à cause des 10 jours additionnels sans traitement. Elle n'aura enseigné que 150 jours aux fins de la reconnaissance d'expérience. Puisqu'elle ne respecte pas le seuil des 155 jours travaillés, la survenance d'absences pour des circonstances indépendantes de sa volonté (maladie) ne lui permet pas d'acquérir une année d'expérience.
4. Une enseignante à temps plein bénéficie d'une réduction de tâche de 20%. Il est donc prévu qu'elle assumera une tâche répartie sur 160 jours, car elle sera en réduction de tâche pour l'équivalent de 40 jours. Au cours de l'année scolaire, elle s'absente pour une invalidité, et ce, pendant 64 jours.	X		À la fin de l'année scolaire, elle aura une année d'expérience de reconnue, car elle aura travaillé 96 jours et ainsi respecté le minimum de 90 jours en raison d'une absence pour des circonstances indépendantes de sa volonté prévues à la clause 6-4.02.

Si vous avez des questions concernant l'application de cette nouvelle disposition, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

■ Catherine Faucher | catherinefaucher@sepi.qc.ca

L'actualisation de l'indemnité complémentaire versée par la CSPÎ durant le congé de maternité à la suite de la nouvelle Entente nationale

Afin de mieux comprendre la raison de la modification du calcul de l'indemnité versée par la CSPÎ, il faut d'abord savoir que le montant de l'indemnité a toujours eu comme objectif de compenser une perte de salaire de l'enseignante durant son congé de maternité. Dans l'ancienne Entente nationale ainsi que dans celle qui s'applique actuellement, cette compensation s'applique durant les 21 premières semaines du congé de maternité CSPÎ.

Ainsi, durant son congé de maternité, l'enseignante est exemptée du paiement de plusieurs cotisations car, bien que son lien d'emploi soit maintenu, elle ne travaille pas, donc ne cotise pas aux divers régimes, notamment : l'assurance-emploi (AE), le Régime des rentes du Québec (RRQ) et le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) depuis 2006.

Pendant de nombreuses années, cette exemption était évaluée à 7% et c'est pourquoi l'enseignante recevait en prestations et indemnité 93%, soit :

100% du salaire gagné **–** 7% exemption pour cotisations **=** 93%
(70% RQAP-régime de base **+** 23% indemnité complémentaire CSPÎ)

Or, au fil du temps, en raison d'une augmentation des montants payés en cotisations et le rajout de celle du RQAP, le 7% ne reflétait plus la réalité puisque ce pourcentage était dans les faits plus élevé. Ceci a donc eu pour effet de créer un avantage supplémentaire pour les enseignantes en congé de maternité qui recevaient finalement, en combinant toutes les prestations reçues, plus que leur salaire habituel. Ceci expliquant pourquoi la clause 5-13.09 EN a été modifiée.

Donc, voici concrètement la modification qui a été faite à la formule de la clause **5-13.09 EN**

AVANT (EN 2010-2015)

Montant de l'indemnité	=	Traitement prévu pour chaque période	–	RQAP reçu pour chaque période	–	7% de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail inclus dans la période

Modifications

MAINTENANT (EN 2015-2020)

Montant de l'indemnité	=	Traitement prévu pour chaque période	–	RQAP reçu pour chaque période	–	12% de 1/200 du traitement annuel moins 11 700 $ pour chaque jour de travail inclus dans la période

EXEMPLE

Enseignante avec une tâche à 100% :

- En congé de maternité CSPÎ : 21 semaines
- Échelon salarial 11 : 60 475 $
- Régime de base RQAP : 50 semaines

Montant de l'indemnité	=	Salaire annuel ÷ 26 (nombre de paie)	–	70% de 60 475 $ ÷ 26	–	12% × 1/200 × (60 475 $ - 11 700 $) × 10
405,14 $		2 325,96 $		1 628,17 $		292,65 $

Salaire annuel ÷ 26		**2 325,96 $**
70% de 60 475 $ ÷ 26	**–**	**1 628,17 $**
123% × 1/200 × (60 475 $- 11 700 $) × 10	**–**	**292,65 $**
Montant de l'indemnité	**=**	**405,14 $**

[suite de l'article à la page 4]

[suite de la page 3]

En résumé, une enseignante qui est en congé de maternité après l'adoption de la présente entente nationale, pourra s'attendre à recevoir de la CSPÎ une indemnité qui lui permettra d'obtenir environs 88% au lieu de 93% comme salaire puisque le pourcentage de déduction est maintenant de 12% au lieu de 7%. Aussi comme nouveauté, il faut savoir que la première tranche de 11 700 $ du salaire n'est pas affectée par ce pourcentage et ce montant est donc maintenu à 100%.

Finalement, il est important de savoir que le système informatique de la CSPÎ applique encore à l'heure actuelle le taux de 93% pour le calcul de l'indemnité. Ainsi, pour celles qui sont en congé de maternité CSPÎ (21 semaines) depuis l'adoption de la nouvelle entente, un réajustement sera effectué. Dès que nous aurons davantage de précisions quant aux montants et aux paies affectés, soyez assurées que nous allons vous en faire part.

■ Maya Gagnon | mayagagnon@sepi.qc.ca

INFO | POUR UN CONGÉ DE LA RELÂCHE EN MÊME TEMPS !

Depuis l'instauration du congé de la relâche (1979), vous êtes plusieurs à remarquer qu'il ne se tient pas aux mêmes dates pour tous. Celui des résidants de la Rive-Nord ou de la Rive-Sud devance souvent d'une semaine celui de l'Île de Montréal.

C'est un fait connu ! Pour des raisons socio-économiques, les commissions scolaires de l'Île de Montréal s'entendent pour que la semaine de relâche tombe la première semaine complète de mars. Cette décision ne convient pas nécessairement aux enseignants travaillant à la CSPÎ et résidant dans la périphérie.

Enseignantes et enseignants qui êtes dans cette situation, vous avez **le pouvoir**, en tant que parents, de faire pression auprès des commissaires de votre quartier et des directions de la commission scolaire de votre enfant pour que le congé de la relâche 2017-2018 coïncide avec celui de Montréal.

Vous le savez, les parents ont plus de poids et leur voix est souvent plus écoutée ! À vous de faire bouger les choses !

■ Thérèse Prinos | thereseprinos@sepi.qc.ca

INFO | BIENVENUE JOSÉE !

Il nous fait grand plaisir de souhaiter la bienvenue à **Mme Josée Croisetière** qui effectuera le remplacement partiel de madame Diane Allard, secrétaire à la comptabilité et à la gestion administrative. Diane se prévalant d'une retraite progressive, c'est Josée qui occupera ses fonctions du mercredi au vendredi jusqu'à la fin janvier et d'avril à août. Au cours des mois de février et mars, elle occupera le poste à temps plein. Nous espérons qu'elle appréciera son séjour parmi nous.

■ Les membres du conseil d'administration

Le **TOPO** est réalisé par le Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île (SEPÎ). Tiré à 2600 exemplaires, le **TOPO** est distribué à toutes les enseignantes et tous les enseignants de la Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île (CSPÎ).

La reproduction du journal, en tout ou en partie, est autorisée à condition de mentionner la source.

Commentaires et/ou suggestions
Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île (SEPÎ)
745, 15e Avenue | Montréal (Québec) H1B 3P9

Tél. : (514) 645-4536 | Téléc. : (514) 645-6951
Par courriel : topo@sepi.qc.ca