



SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE L'OUTAOUAIS

CHRONIQUE

LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE L'OUTAOUAIS

15-C Cholette, Gatineau (Québec) J8Y 1J5 819 776-5506 1 800 567-1282

Télécopieur : 819 776-2809 1 888 776-2809 Courriel : info@s-e-o.ca Site internet : www.s-e-o.ca

Vol. 28 numéro 3

22 novembre 2012

M e s s a g e d u p r é s i d e n t

PROJET DE LOI C-377: INTRUSION FÉDÉRALE DANS NOS FINANCES SYNDICALES

Le gouvernement conservateur veut apporter des changements majeurs à la société canadienne. Le projet de loi C-38, aussi appelé *loi mammouth*, a abrogé ou modifié 69 lois portant sur des thèmes aussi variés que l'abolition de l'équité salariale dans les contrats fédéraux, la fiscalité, l'assurance-emploi, l'immigration et la sécurité de la vieillesse. Pour ce qui touche un des aspects environnementaux, le Canada devient le seul pays au monde à renoncer à ses engagements en abrogeant la loi de mise en œuvre du Protocole de Kyoto.

Du côté syndical, un autre projet de loi fédéral attire notre attention. Il s'agit du projet de loi C-377. Cette loi modifierait la *Loi de l'impôt sur le revenu* afin d'obliger les organisations syndicales à fournir une liste exhaustive d'informations financières à remettre au ministre aux fins de déclaration publique. Cette déclaration publique se ferait par la mise en place d'un site web gouvernemental dans un format permettant la recherche par mot et les renvois croisés entre les données.

Le Congrès du travail du Canada (CTC) estime qu'il faudrait à un syndicat local moyen de 200 à 400 heures annuellement pour préparer ces déclarations. Ceci impliquerait des coûts importants pour notre organisation. Ce projet de loi crée une iniquité de traitement par rapport à ce qui est exigé d'autres groupes ou organisations similaires au plan légal comme le Barreau du Québec et les associations de médecins et d'ingénieurs qui ne sont pas visées par le projet de loi C-377.

Nous nous objectons à donner au grand public l'accès à des informations syndicales qui relèvent de la protection des renseignements personnels. Nous nous questionnons sur le pourquoi de telles exigences envers les organisations syndicales. Ce sont nos membres enseignants qui financent et qui décident des grandes orientations de notre organisation. C'est donc à eux que nous avons des comptes à rendre. Notre organisation présente annuellement

ses rapports financiers aux personnes déléguées de chaque école en assemblée et ces rapports sont également disponibles à tout membre qui en fait la demande.

Le Congrès du travail du Canada affirme que le projet de loi C-377 :

- restreindra la liberté d'association et ira à l'encontre du paragraphe 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*;
- constituera une infraction à la législation fédérale et provinciale sur la protection des renseignements personnels;
- s'appliquera aux syndicats alors qu'il ne s'appliquera pas aux autres organisations traitées de la même façon dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* et sera discriminatoire envers les syndicats;
- constituera une ingérence dans la compétence provinciale pour ce qui est de la réglementation des relations du travail et de syndicats;
- imposera des coûts importants au gouvernement et aux organisations syndicales.

Selon nous, le projet de loi C-377 tente de régler à grands frais un problème qui n'existe pas. Cette semaine, le syndicat enverra une lettre aux députés conservateurs québécois et aux députés fédéraux de notre territoire afin de leur demander de rejeter ce projet de loi. Pour plus d'informations, venez visiter notre site web. (www.s-e-o.ca)

En terminant, un petit mot au sujet du différend qui nous oppose à la Commission scolaire des Draveurs dans le dossier de l'évaluation du personnel enseignant. Celle-ci nous a finalement présenté, lors du dernier comité des relations de travail, ses orientations évaluatives. En substance, elle nous a indiqué qu'elle faisait fi de la volonté des enseignantes et des enseignants de la CSD et qu'elle poursuivait dans sa lancée. Il va sans dire que nous vous demandons de vous en tenir, pour ce qui est de l'évaluation du personnel enseignant, à la phase deux du plan d'action qui a été présenté dans tous les milieux scolaires au début de l'année.

Restez vigilants dans ce dossier. Rapportez au syndicat les ruses utilisées par certaines directions d'établissement. En cas de doute sur des stratégies employées avec vous dans le cadre de l'évaluation du personnel enseignant, informez-vous à votre personne déléguée ou vérifiez auprès du bureau du syndicat.

Gaston Audet, président



En Outaouais, le 1/5 des ménages vit sous le seuil de la pauvreté (Source : Agence de santé et des services sociaux de l'Outaouais - ASSSO). En tant que membre du cabinet de campagne, le Syndicat de l'enseignement de l'Outaouais invite ses membres à contribuer généreusement. Centraide Outaouais appuie 70 organismes communautaires qui travaillent sans relâche à améliorer la qualité de vie de gens autour de nous. Nous remercions toutes les enseignantes et tous les enseignants qui contribuent par l'entremise de Centraide à aider un grand nombre de personnes en Outaouais.

Gaston Audet, président

UN GAIN POUR LES PERSONNES À STATUTS PRÉCAIRES

Saviez-vous que depuis cette année, à la CSD, tous les contrats sont comptabilisés pour la liste de priorité, et ce, afin de favoriser la stabilité.

Dans le passé, après 2 ou 3 mois consécutifs d'absence d'un enseignant, la commission offrait au suppléant occasionnel un contrat à temps partiel qui ne comptait pas pour la liste de priorité.

Plusieurs enseignants refusaient ce type de contrat par accumulation lorsqu'ils comprenaient que cela avait pour effet soit de reculer leur inscription sur la liste de priorité, soit de perdre son rang ou encore de perdre sa chance d'obtenir un contrat à temps plein plus rapidement.

À noter que cette entente ne s'applique pas pour les commissions scolaires des Portages de l'Outaouais et au Cœur-des-Vallées.

À la CSPO et à la CSCV, on reconduit les mêmes règles que l'an dernier. Après 2 mois consécutifs d'absence d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein ou à temps partiel, la commission offre à la suppléante ou au suppléant occasionnel qui l'a remplacé durant tout ce temps un contrat à temps partiel qui ne peut compter sur la liste de priorité

parce qu'il n'y a pas d'entente à cet effet. (Exemple : l'enseignant obtient un billet médical aux 2 semaines et la durée de l'absence n'est pas connue. Ce contrat ne comptera pas).

Il sera comptabilisé seulement si la commission offre un contrat à temps partiel à la suppléante ou au suppléant occasionnel qu'elle engage pour remplacer une enseignante ou un enseignant à temps plein ou à temps partiel, lorsqu'il est PRÉABLEMENT DÉTERMINÉ que la période d'absence de cette enseignante ou cet enseignant est supérieure à 2 mois consécutifs.

Donc, pour ces 2 commissions, il faut connaître la durée de l'absence qui doit être supérieure à 2 mois pour que le contrat compte sur la liste de priorité (ex : remplacement d'une personne en congé de maternité).

Dans le doute, il faut vérifier !

Le syndicat entamera une négociation concernant la stabilité (annexe XXXVI) avec la CSPO et la CSCV en 2013 et 2014.

Marie-Chantal Duchaussoy, vice-présidente en relations du travail

Saviez-vous que ?

S'autoévaluer n'est pas de notre ressort et ne fait pas partie de notre tâche.

Nous ne choisirons PAS de compétences pour nous autoévaluer.

Saviez-vous que le 11 mars 2012, la coalition Avenir Québec (CAQ) s'engageait à créer un ordre professionnel enseignant si elle venait à former le gouvernement ? Cette

SOMMAIRE

Message du président	1-2
Centraide	2
Un gain pour les statuts précaires ...	3
Saviez-vous que ?	3-4-5
Service d'appui fantôme.....	5
La libre pensée a ses limites	5-6
RQAP ; une iniquité enfin corrigée	6
Civilités	6
Une bonne nouvelle!.....	6-7
Semaine québécoise des adultes en formation	7
Violence.....	7
Les primes d'assurances	8
Centraide.....	9
F.T.Q.	9

mesure s'ajoutait à une série d'autres qui prévoyaient, notamment, **l'évaluation des enseignants sur la base des résultats obtenus par leurs élèves**. La FAE a réagi fermement à cette annonce en dénonçant « une proposition qui confond tout » et qui n'a pour seul objectif que de contrôler davantage la profession qui est déjà encadrée par la Loi sur l'instruction publique, par le régime pédagogique et par les conventions collectives.

Certains dirigeants de commissions scolaires y ont peut-être vu là l'occasion de proposer une plus grande intrusion dans nos pratiques.

Nous n'avons qu'à penser à l'expérimentation du protocole axé sur les résultats des élèves ou la volonté de la CSD d'aller de l'avant avec les mesures d'évaluation.

Faut-il rappeler que respecter notre autonomie professionnelle ne va pas à l'encontre du désir d'améliorer la réussite des élèves ?

Il est clair que **le syndicat persiste et signe** en affirmant que la commission scolaire **NE PEUT PAS NOUS IMPOSER DES APPROCHES PÉDAGOGIQUES** même **si le modèle proposé vise, par exemple, « l'amélioration de la réussite des élèves liées aux communautés d'apprentissage »**.

Un pas en arrière pour mieux comprendre...

Le 10 décembre 2003, une pétition comptant 39 520 signatures d'enseignants fut remise aux députés de l'Assemblée nationale du Québec. Cette pétition confirmait que le personnel enseignant s'opposait à la création d'un ordre professionnel.

Devant l'obstination du ministre Reid, en 2004, les syndicats ont tenu une vaste consultation référendaire de leurs membres. Les enseignants se sont prononcés à 94,7% contre la création d'un ordre professionnel.

Espérant mettre un terme au débat sur la question d'un ordre professionnel enseignant, les syndicats (FSE, à l'époque) ont adopté la Déclaration de la profession enseignante.

Au terme de l'exercice mené par l'Office des professions du Québec (OPQ), ce dernier a conclu, dans un avis de près de 90 pages, à l'inutilité de créer un ordre professionnel des enseignants.

Nous connaissons l'ampleur des défis que l'école doit affronter. Nous avons opté pour un syndicalisme à caractère professionnel. Nous nous préoccupons non seulement des conditions d'exercice et des intérêts professionnels des membres mais aussi des conditions d'apprentissage des élèves et de leur réussite.

Nous nous attendons donc que les directions d'établissements exercent leur rôle et un réel leadership pédagogique **en respectant notre autonomie professionnelle**.

Nous continuons de travailler pour assurer aux élèves un bon encadrement, pour contrer l'échec et l'abandon scolaires, pour accroître la qualité des apprentissages et pour augmenter le taux de réussite.

C'est pourquoi il appartient à l'enseignant de choisir **SES FORMATIONS** en faisant part de **ses besoins** en perfectionnement à la direction (loi sur l'instruction publique – LIP 96.20).

Nos compétences et nos engagements doivent se conjuguer avec le respect de notre autonomie professionnelle.

Marie-Chantal Duchaussoy,
vice-présidente en relations du travail

SERVICE D'APPUI FANTÔME

Lorsqu'on interroge les enseignantes et les enseignants sur les services d'appui reçus pour leurs élèves en difficulté d'apprentissage, la seule réponse que certains donnent, à défaut d'avoir autre chose, est que ces élèves ont plus de temps pour effectuer leurs travaux et leurs évaluations.

Qu'un élève puisse utiliser plus de temps pour démontrer ce qu'il maîtrise n'est pourtant pas un service d'appui. En effet, la convention collective précise qu'un service d'appui a pour but de **soutenir** tant l'élève que l'enseignante ou l'enseignant. Du temps supplémentaire donné à l'élève ne soutient personne.

La jurisprudence est claire : les services de soutien ont pour but de rendre la charge exigée de l'enseignante ou l'enseignant comparable à celle qu'elle ou il aurait sans l'intégration. Ainsi, le service doit être utile, réel et suffisant. Si ces conditions ne sont pas respectées, l'élève reconnu comme ayant des difficultés d'apprentissage devra être pondéré.

Finalement, il est important de savoir que la convention collective stipule que la détermination des services d'appui pouvant être requis n'est pas tributaire d'une reconnaissance d'un code de difficulté.

Claude Tardif, 2^e vice-président

LA LIBRE PENSÉE A SES LIMITES

Des directions d'établissement qui se sentaient débordées ont eu l'idée de se tourner vers le responsable d'école pour lui demander d'animer la rencontre où les plans d'intervention sont présentés aux parents, leur permettant ainsi de ne pas assister à cette rencontre. Si le climat de la rencontre se détériore, qui gèrera la situation ? Le titulaire, l'enseignant responsable d'école ?

Si une proposition inacceptable de ce genre vous est offerte, vous devez refuser et en informer le syndicat. Le maigre supplément annuel que reçoivent les responsables d'école ne justifie sûrement pas cette nouvelle fonction. C'est lors de situations **ponctuelles** et **imprévues** que le responsable d'école agit, et ce, en l'absence de la direction.

Si vous croyez que votre direction a oublié certaines responsabilités qui lui incombent, vous pouvez l'inviter à consulter les articles 96.12, 96.14 et 96.10 de la Loi sur l'instruction publique. Elle pourra y lire qu'elle doit, entre autres, s'assurer de la direction pédagogique et administrative de l'école. Elle y trouvera aussi ses responsabilités face au plan d'intervention et constatera que la personne qui peut l'assister dans l'exercice de ses fonctions est la direction adjointe.

Claude Tardif, 2^e vice-président

RQAP : UNE INIQUITÉ ENFIN CORRIGÉE

En juillet dernier, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a ajusté le mode de calcul des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) pour l'ensemble des travailleuses, dont les enseignantes enceintes et en invalidité.

Le ministère a entendu les arguments de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) et d'autres organisations syndicales et a corrigé une iniquité évidente. En vertu des anciens critères, les enseignantes enceintes, qui recevaient de leur employeur des indemnités d'invalidité (représentant 75% de leur salaire), voyaient leurs prestations du RQAP affectées à la baisse puisque l'allocation d'invalidité était comptabilisée au même titre que le salaire pour établir le montant des prestations. La situation était d'autant plus injuste que ces invalidités sont généralement dues à une complication de grossesse.

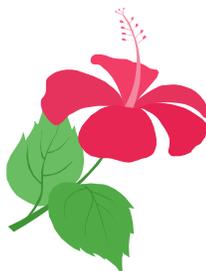
Depuis, les prestations du RQAP de ces travailleuses ont été réajustées. Elles peuvent maintenant demander que les semaines d'indemnités dues à une invalidité soient exclues du calcul. En effet, les prestations du RQAP sont dorénavant calculées uniquement sur le salaire avant la période d'invalidité.

Source FAE – 31 octobre 2012

CIVILITÉS :

Nous voulons offrir nos condoléances à Christine Osborne pour le décès de son grand-père. Bon courage Christine, nos pensées sont avec toi.

L'équipe-école de St-Michel (Gatineau)



Toutes nos sympathies sont offertes à Anick Laplante, enseignante à l'école Maria-Goretti de Thurso, pour le décès de son père survenu dernièrement.

UNE BONNE NOUVELLE !

Les données concernant la croissance du PIB ont été publiées hier par Statistique Canada. Conséquemment, nous pouvons déterminer la majoration salariale prévue au paragraphe C) de la clause 6-5.02.

L'écart entre les prévisions gouvernementales et la croissance réelle est multiplié par 1,25. ($0,9 \times 1,25=1,1$)

Pour l'année 2012, la majoration maximale est de 0,5 % selon l'entente nationale. Conséquemment, l'échelle de traitement sera majorée de 0,5 % rétroactivement au 141^e jour de l'année scolaire 2011-2012. L'ajustement salarial doit être effectué dans les 60 jours de la publication des données, c'est-à-dire d'ici le 18 janvier 2013. Pour les enseignantes et enseignants qui ne sont plus à l'emploi de la commission scolaire et qui auraient droit à cet ajustement, les sommes dues seront transmises à leur dernière adresse connue.

	2010	2011	Total
Réel (Statistique Canada)	4,5 %	4,7 %	9,2 %
Prévisions du gouvernement	3,8 %	4,5 %	8,3 %
Écart			0,9 %

La nouvelle échelle salariale sera produite sous peu, dans un Syn chronique.

Source FAE

SEMAINE QUÉBÉCOISE DES ADULTES EN FORMATION

La 11^e semaine québécoise des adultes en formation se tiendra du 6 au 14 avril 2013 dans toutes les régions du Québec. Ce sera l'occasion de célébrer les mille et une façons d'apprendre et de souligner l'importance des démarches de formation des familles, du développement des compétences en milieu de travail et des apprentissages qui permettent aux adultes de prendre part activement à leur communauté.

Dans le but de faire de cet événement un succès, des allocations sont disponibles afin d'organiser des projets (présentation d'employeurs de la région et tenue de stands d'information sur les ressources en formation, élaboration d'un recueil de textes contenant des écrits d'adultes en formation qui témoignent de leur histoire et

de leur expérience, etc.) qui permettent de rejoindre le plus grand nombre de participants. Ces activités doivent être gratuites, inclusives et centrées sur l'adulte apprenant.

Je vous invite donc à communiquer avec moi au bureau du SEO au (819) 776-5506 dans le but d'obtenir plus d'informations. De plus, nous pourrions vous transmettre une copie du formulaire à compléter afin de faire une demande de financement pour planifier une activité dans le cadre de la Semaine québécoise des adultes en formation.

Robert Guérin, membre du comité de la SQAQ section Outaouais

UN ÉLÈVE M'A LANCÉ UNE CHAISE....

UN PARENT M'A MENACÉ

VOTRE DIRECTION A MINIMISÉ UN GESTE DE VIOLENCE

Que vous soyez à contrat, à temps partiel, à la leçon ou suppléant, en aucun temps vous ne devez tolérer la violence ou l'intimidation, que cela provienne des élèves, des parents, des collègues ou même de la direction.

Vous avez les mêmes droits que les enseignantes et les enseignants qui sont à temps plein. La loi est pour tous et vous n'êtes pas des citoyens de seconde zone.

En décembre, chaque école devra avoir un plan d'action pour contrer la violence et l'intimidation. En avez-vous entendu parler ?



Le comité pour contrer la violence du SEO

Voici le nouveau tableau des primes d'assurances maladie qui s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2013 par période de paie

	INDIVIDUELLE			MONOPARENTALE			FAMILIALE		
	2012	2013	-	2012	2013	-	2012	2013	-
Maladie 1	29,38 \$	29,23 \$	0,5 %	42,90 \$	46,29 \$	0,5 %	70,66 \$	70,31 \$	0,5 %
Maladie 2	38,55 \$	38,36 \$	0,5 %	58,09 \$	57,80 \$	0,5 %	94,26 \$	93,79 \$	0,5 %
Maladie 3	51,03 \$	50,77 \$	0,5 %	76,73 \$	76,35 \$	0,5 %	122,29 \$	121,68 \$	0,5 %

Complémentaire 2 - Assurance salaire longue durée – Régime «B» (Obligatoire)

2012 = 1.131 % du salaire (- 7.5 %)

2013 = 1.173 % du salaire (+ 3.7 %)

Adhérent - Assurance-vie de la personne adhérente (Facultatif)

10,000 \$ 2012 = 0.66 \$ par paie (- 12 %)

10,000 \$ 2013 = 0.71 \$ par paie (+ 7.6 %)

25,000 \$ 2012 = 1.65 \$ par paie (- 12 %)

25,000 \$ 2013 = 1.78 \$ par paie (+ 7.6 %)

Assurance-vie de la personne conjointe et des enfants à charge (Facultatif)

2012 = 1,03 \$ par paie (- 10.4 %)

2013 = 1,11 \$ par paie (+ 7.8 %)

Conjoint : la protection d'une somme de 10,000 \$

Enfant : la protection d'une somme de 5,000 \$ par enfant

Si famille monoparentale : on ajoute une somme de 10,000 \$ que l'on divise par le nombre d'enfants à charge dans la famille.

Ces chiffres excluent la taxe de vente de 9 %.



CENTRAIDE OUTAOUAIS APPUIE 70 ORGANISMES

Les personnes dans le besoin passent souvent inaperçues. Centraide Outaouais appuie 70 organismes qui savent les reconnaître et qui les aident à surmonter leurs difficultés.

DONNEZ -nous
le **POUVOIR**
d'**AIDER**

819 771-7751
www.centraideoutaouais.com

fondsftq.com

INVESTIR 
DANS LE REER
DU FONDS, 
C'EST PAYANT!

Investissez dans votre REER, obtenez 30% d'économies d'impôt supplémentaires et FAITES TOURNER L'ÉCONOMIE D'ICI.

Pour plus de renseignements, communiquez avec votre responsable local(e) (RL) dans votre milieu de travail.

FAIRE TOURNER L'ÉCONOMIE D'ICI.

FONDS
de solidarité FTQ

Pour en savoir davantage sur le REER du Fonds de solidarité FTQ, visitez notre site Internet ou composez le **1 800 567-FONDS (3663).**

   FondsFTQ

