



1717, rue Fleetwood
Laval (Québec) H7N 4B2

Téléphone:
450 978-1513
Télécopieur :
450 978-7075
www.sregionlaval.ca
reception@sregionlaval.ca

Dans ce numéro:

1. Mot du président, p. 1
2. EHDA , p. 3
3. Attention : avis de recherche, p. 6

Heures d'ouverture

Du lundi au jeudi
de 8 h à 17 h
Vendredi
de 8 h 15 à 12 h
de 13 h 15 à 15 h 30

Rédaction:

André Arsenault
Laurent Lamontagne
Guylaine Martel

Collaboration:

Joanie St-Hilaire

Le Fer de lance

1. Mot du président

Négociations, demandes syndicales (qui seront déposées fin octobre), demandes patronales (qui seront déposées dans les 90 jours, au plus tard), gel salarial ou pas, ordre professionnel, évaluation des enseignants, dossier des médecins, financement des écoles privées, déclarations intempestives du ministre... Ça se bouscule dans l'actualité, ça s'accélère, vous l'aurez remarqué et la nécessité de poursuivre notre implication prend de l'ampleur.

Ainsi, le comité exécutif de la FAE a récemment rencontré le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport, que vous connaissez j'en suis sûr, à la suite de ses déclarations dans les médias à propos d'un ordre professionnel et de l'évaluation des enseignantes et enseignants. Pendant un appel téléphonique de la FAE bien senti au ministère, pour demander une rencontre, c'est le ministère lui-même qui en a demandé une ! Il faut dire qu'auparavant, des échanges réguliers avaient cours entre les ministres de l'Éducation et la FAE, les lapins ne sortaient pas du chapeau par les médias, mais, depuis l'arrivée de M. Bolduc, silence !

Puis, le 27 septembre au matin, dans *La Presse*, c'est le *Jour de la marmotte*¹ ! Un article de Tommy Chouinard laissait entendre que le gouvernement envisage, entre autres, de fusionner les commissions scolaires, d'imposer un ordre professionnel et de réduire de 50 % le financement des écoles privées. Le Comité exécutif de la FAE s'est aussitôt réuni et a préparé une riposte.

Enfin, la FAE a rencontré M. Martin Coiteux, ministre responsable de l'Administration gouvernementale et de la Révision permanente des programmes et président du Conseil du trésor, qui était en compagnie de l'équipe de négociation intersectorielle du gouvernement et de hauts fonctionnaires. Les juristes de l'État, le Syndicat des professionnels du Gouvernement du Québec, des ingénieurs, des représentants de la Fédération interprofessionnelle de la santé étaient aussi présents. M. Coiteux a déclaré que son approche de la négociation en serait une de gagnant-gagnant (note du rédacteur : il s'agit là d'un principe théorique et livresque), qu'il n'y aurait pas de gel salarial (0 % pour quatre ans et 1 % pour la 5^e année ne serait assurément pas un gel

¹Le *Jour de la marmotte* est un film mettant en scène un présentateur météo sur une chaîne de télévision régionale de Pittsburgh, prétentieux, aigri et imbu de lui-même, nommé Phil Connors. Le 2 février, il part en reportage à l'occasion du *Jour de la marmotte*, festivité traditionnelle célébrée en Amérique du Nord le jour de la chandeleur. Mais une fois le sujet tourné, un blizzard le force à passer la nuit sur place. À chaque fois que son réveil sonne, c'est cette même journée qui recommence : Phil semble bloqué dans le temps jusqu'à ce qu'il ait donné un sens à sa vie. (Wikipedia)

Du congédiement au congé de maternité

Extraits de clauses liées au congé de maternité de différentes conventions collectives:

1968 – 1970

5.12.01 L'institutrice **a le droit** de démissionner pour cause de maternité, et ce, sans pénalité pour bris de contrat.

5.12.02 En cas de maternité, l'institutrice **peut obtenir** sur demande écrite un congé spécial pour une durée déterminée. Ce **congé est sans soldé** sauf si l'institutrice [...] bénéficie d'un régime de jours de congé pour maladie ou maternité, lequel prévoit expressément qu'elle peut recevoir une certaine [sic] solde à l'occasion de ce congé de maternité.

Extrait de la convention collective nationale, 1968 - 1970

1975-1979

5-13.01 L'institutrice **a le droit** de démissionner pour cause de maternité et ce, sans pénalité pour bris de contrat par l'institutrice.

5-13.02 En cas de maternité, l'institutrice **obtient**, sur demande écrite adressée à la commission au moins quinze jours avant son départ, un **congé sans soldé** d'une durée de **dix-sept (17) semaines**. La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, appartient à l'institutrice concernée. Sur acceptation de la commission, l'institutrice

(Suite page 3)

1. Mot du président...

salarial !), que la sécurité d'emploi ne serait pas touchée (bien sûr), qu'il voulait une solution négociée et qu'il ne voulait pas de confrontation (sans doute comme son collègue ministre des Affaires municipales, M. Pierre Moreau et sa Loi 3).

Eh bien, M. Coiteux, vous avez le fardeau de la preuve ! Nous ne serons pas dupes de votre discours lénifiant de flexibilité, de vivre en fonction de nos moyens, que des années de croissance de 4, 5 ou 6 % ne reviendront plus. Voici en quelques exemples la réalité, M. Coiteux : selon M. Jean-Michel Cousineau, professeur titulaire à l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal², entre 2004 et 2014, l'indice des prix à la consommation a augmenté de 19 %, nos salaires de 14,5 %; entre 2004 et 2011, le revenu des ménages a augmenté de 26,9 %, le nôtre de 9,25 %; entre 2004 et 2014, la rémunération hebdomadaire moyenne a augmenté de 26,9 %, la nôtre de 14,5 %; entre 2004 et 2013, le produit intérieur brut par habitant a augmenté de 25,9 %, notre revenu de 12,5 %; entre 2004 et 2012, le revenu disponible des ménages québécois a augmenté de 27,9 %, le nôtre de 10,75 %.

Vivre selon nos moyens ? Depuis plusieurs années, nous faisons face à de multiples augmentations de taxes et de tarifs. Nous vivons plutôt sous nos moyens ! Nous ne sommes pas payés 325 \$ de l'heure comme un certain fonctionnaire de l'équipe de négociation gouvernementale, qui nous dira tôt ou tard de contribuer, pendant que certains corps d'emplois du Québec profitent d'un « relèvement salarial » global de quelques 900 millions \$ cette année et l'an prochain, voulu par le Gouvernement du Québec, après avoir touché 530 millions \$ l'an dernier, mais qui a finalement été étalé. Cet étalement du relèvement salarial peut-il être appelé une « contribution », comme plusieurs commentateurs politiques se sont empressés de le dire ? Dans le monde municipal, le non-respect d'ententes négociées en bonne et due forme s'appelle-t-il une « contribution » ? Va-t-on-nous demander la même chose, en plus ?

Oui, la grogne s'installe et risque de faire tache d'huile. La prochaine assemblée générale aura lieu le 7 octobre, à l'école Horizon-Jeunesse. Des débats s'y tiendront et d'importantes décisions y seront prises, concernant notamment le cahier de demandes syndicales. Soyez-y.

Laurent Lamontagne

² La FAE et la FIQ souhaitaient vérifier l'hypothèse selon laquelle les augmentations des échelles de traitement négociées ou imposées par loi spéciale aux membres de la FAE et de la FIQ ont été inférieures à l'inflation sur une période s'échelonnant de 2004 à 2014. À cet effet, les deux fédérations ont retenu les services de M.Jean-Michel Cousineau, membre de l'Association des économistes québécois. En plus d'être président du Comité des politiques publiques de l'Association depuis 2009, M. Cousineau est membre du comité de direction du Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion du gouvernement du Québec.

Le 15 août dernier, M. Cousineau a déposé un rapport préliminaire intitulé *Les tendances dans le coût de la vie et le revenu des Québécois et Québécoises, 2004-2014*, qui présente essentiellement de l'information statistique sur le coût de la vie, ainsi que sur les tendances dans les revenus des Québécoises et Québécois au cours des dix dernières années. De plus, il présente une comparaison entre les augmentations des échelles de traitement des membres de la FAE et de la FIQ avec l'inflation (IPC), ainsi que huit autres indicateurs de revenu.

peut reprendre son poste avant l'expiration du congé de 17 semaines.

Extrait de la convention collective nationale, 1975-1979

1979-1982

5-13.05 L'enseignante enceinte a droit à un congé **de maternité d'une durée de vingt (20) semaines** [...]

5-13.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'enseignante et comprend le jour de l'accouchement.

Extrait de la convention collective nationale, 1979-1982

Anick Meunier et Jean-François Piché (2012), *Une histoire du syndicalisme enseignant*, PUQ, pages 142-143

Tableau des gains

Les différentes négociations menant à la signature des conventions collectives ont apporté au fil du temps des gains qui sont ici présentés sur une période de négociations d'environ dix ans, de 1972 à 1982. Les négociations de 1985 et 1989 apporteront aussi des gains quant aux salaires.

Négociation de 1971 -1973

- Obtention du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (REGOPP)

(Suite page 4)

2. EHDAAs

Renseignements fournis par la direction concernant les élèves à risque et EHDAAs (clause 8-9.01 B))

La direction a le devoir de vous fournir **au plus tard le 15 septembre** les renseignements concernant ces types d'élèves.

De plus, celle-ci a **15 jours ouvrables** pour fournir l'information dans les cas où :

- un EHDAA est nouvellement intégré dans une classe régulière;
- un élève intègre une classe spécialisée en cours d'année.

Il peut s'agir du dossier scolaire ou du dossier d'aide personnelle.

Mesures budgétaires touchant les EHDAAs

Des mesures à utiliser pour soutenir vos élèves.

Que vous soyez enseignante ou enseignant au régulier ou en adaptation scolaire, lorsque vous travaillez avec un élève ayant des besoins particuliers et ayant un plan d'intervention, l'ajout de ressources matérielles ou autres est nécessaire.

Certaines mesures ont pour objectif de soutenir financièrement la commission scolaire afin d'assurer aux élèves handicapés, et qui le requièrent, des services éducatifs adaptés à leur situation. Ces mesures permettent de favoriser le cheminement scolaire sur le plan de l'instruction, de la socialisation et de la qualification chez ces élèves.

Mesure 30053: Service d'intégration en classe régulière pour les élèves de 4 à 21 ans.

Mesure 30057: Anciennement 30050: Pour la mise en place des plans d'intervention. Les critères d'utilisations sont imprécis; peut autant servir à l'achat de matériel qu'à l'embauche de personnel.

Mesure 30059 : Uniquement pour la **libération** des enseignantes et enseignants du régulier afin de participer à l'élaboration des plans d'intervention.

Mesure 30322 : Ajout à la mesure 30059: Pour les enseignants des classes régulières qui ont des élèves handicapés reconnus et intégrés dans leurs classes.

(suite page 4)

- Obtention de la garantie que tout employé de l'État touchera un salaire d'au moins 100 \$ par semaine;
- Hausses salariales de 22,7 % sur 4 ans;
- Versement d'un montant forfaitaire de 8,01 % en 1973;
- Versement d'un montant forfaitaire de 17,13 % en 1974.

Négociation de 1975 – 1976

- Hausses salariales de 42,7 % sur 4 ans;
- Intégration de l'indexation aux échelles salariales (plutôt que son versement en montant forfaitaire);
- Assurance salaire de 2 ans, avec maintien du traitement entre 70 % et 80 %;
- Minimum de 165 \$ par semaine pour chacune et chacun des employés de l'État, peu importe leur catégorie d'emploi;
- Obtention de quatre semaines de vacances dès l'entrée en fonction;
- Obtention d'un congé de maternité sans solde de 17 semaines.

Négociation de 1978 – 1980

- Congé de maternité payé de 20 semaines;
- Congé de paternité payé de 5 jours;
- Congé d'adoption payé de 10 semaines;
- Congé sans traitement de 2 ans après l'accouchement;
- Hausses salariales de 42,9 % sur 4 ans;
- Hausse des primes de disparités régionales de 60 %.

Annick Meunier et
Jean-François Piché (2012),
Une histoire du syndicalisme enseignant,
PUQ, pages 148-149

Mesure 30363 : Bonification de la mesure 30059: Permet d'inclure les enseignantes et enseignants titulaires d'une classe spécialisée en adaptation scolaire.

Mesure 30057 : Doit être présentée au comité EHDAA de votre école, qui doit, par la suite, élaborer une recommandation à la direction de l'école quant aux critères d'utilisation et de distribution de cette ressource.

Ces sommes sont versées au budget de votre école, n'hésitez pas à questionner votre direction quant à leur utilisation.

Plan d'intervention

Puisque vous aurez, en cours d'année, à élaborer des plans d'intervention (P.I.) pour vos élèves qui éprouvent des difficultés, comme le prévoit l'article 96.14 de la *Loi sur l'instruction publique* (LIP), nous souhaitons vous donner les informations nécessaires afin de bien comprendre le processus.

Le plan d'intervention est **obligatoire** pour:

- les élèves handicapés;
- les élèves reconnus ayant des difficultés d'adaptation (T.C.) ou d'apprentissage (D.A.).

Qu'ils soient intégrés dans une classe régulière ou qu'ils fréquentent une classe spécialisée, ces élèves doivent avoir un P.I. (c.c. 8-9.02 H)

Le plan d'intervention est **facultatif** pour tout élève qui éprouve des difficultés et que vous considérez « à risque ».

Extrait des dispositions nationales :

Annexe XIX: Élèves à risques

On entend par élèves à risque des élèves du préscolaire, du primaire ou du secondaire qui présentent des facteurs de vulnérabilité susceptibles d'influer sur leur apprentissage ou leur comportement et peuvent ainsi être à risque, notamment au regard de l'échec scolaire ou de leur socialisation, si une intervention rapide n'est pas effectuée.

C'est la direction de l'école qui établit le plan d'intervention et qui, par conséquent, en a la responsabilité.

La direction voit aussi à la réalisation et à l'évaluation périodique du plan d'intervention et en informe régulièrement les parents (article 96.14 de la LIP).

La commission derrière la réforme

En 1996, la commission des États généraux sur l'éducation suscite un large débat sur l'efficacité du système éducatif. Elle permet de préciser les attentes sociales quant à l'école et au curriculum scolaire. Le rapport de la Commission des États généraux et celui du Groupe de travail sur la réforme du curriculum *Réaffirmer l'école* (1997) constituent les principales assises de l'énoncé de politique *L'école, tout un programme* (1997), qui donne les grandes orientations de la réforme adoptée en 2000. Les enseignantes et les enseignants seront particulièrement divisés sur ces questions.

J'ai aimé ma carrière. Ça m'a permis de créer parce que vous savez quand on est enseignante, on doit avoir beaucoup, beaucoup de créativité. Et puis l'histoire aussi, par exemple, de la réforme scolaire, nous appliquions chacun la réforme scolaire – et les compétences transversales – à notre manière. Et je peux dire qu'il n'y avait rien, rien de nouveau pour moi là-dedans. (Extrait d'un entretien réalisé avec Pauline Carbonneau, enseignante retraitée et chargée de cours auprès des futurs enseignants de l'UQAM).

Anick Meunier et Jean-François Piché (2012), *Une histoire du syndicalisme enseignant*, PUQ, page 156

Plan d'intervention...

ATTENTION !

Certaines directions sont tentées de se soustraire à leur responsabilité en vous confiant des tâches qui ne vous reviennent pas. Par exemple, ce n'est pas aux enseignantes et enseignants à :

- communiquer avec les parents afin de les inviter à rencontrer la direction;
- faire un travail de recherche dans les dossiers afin de ressortir les plans d'intervention déjà existants;
- apporter des corrections sur les objectifs et les moyens;
- spécifier le maintien ou la fermeture du plan d'intervention;
- préparer une première ébauche ou remplir quelque document que ce soit;
- rencontrer le personnel de soutien et professionnel;
- rédiger le plan d'intervention.

L'enseignante ou l'enseignant fait partie d'un groupe d'intervenants avec lequel il partage ses informations et ses observations pour aider la direction.

Soyez donc vigilant, **ne vous substituez pas** à la direction en acceptant des responsabilités qui ne vous reviennent pas.

Fiche de référence à la direction : en tout temps !

À tout moment de l'année, vous pouvez remplir un formulaire de référence à la direction dans le but de demander un service pour un ou plusieurs élèves de votre groupe. Le formulaire est le point de départ d'une demande de service qui peut aller jusqu'à un classement pour un élève handicapé, un élève ayant des troubles de comportement (T.C.) ou des difficultés d'adaptation (D.A.).

Ce formulaire doit être mis à votre disposition par la direction de votre centre ou école.



FORMULAIRE DE RÉFÉRENCE

Ni syndical Ni patronal

C'est un document ayant fait l'objet d'une recommandation commune des membres représentant la commission scolaire et des membres représentant le personnel enseignant et qui est en vigueur depuis 2006.

La crise de 1982 et ses conséquences

Au cours de la ronde de négociations de 1982, les enseignantes et les enseignants vivent de durs moments. Le Québec traverse alors une grave crise économique. En raison de ce contexte, le premier ministre René Lévesque adopte une série de lois spéciales, décrète les conditions de travail et impose une diminution de salaire allant jusqu'à 20 % aux enseignantes et aux enseignants, qui, en colère, déclenchent une grève. Mais Lévesque garde le cap. En 1983, il adopte la loi 111, une loi spéciale d'une sévérité exemplaire. Les enseignantes et les enseignants défient cette loi et poursuivent la grève pendant deux jours. Le gouvernement impose alors de très lourdes sanctions, comme la perte de trois ans d'ancienneté par jour de grève et la perte de deux jours de salaire par jour de grève, en plus des amendes imposées aux syndicats. Des négociations s'ensuivent. La loi 111 est finalement retirée, mais certaines sanctions sont maintenues. La perte d'ancienneté ne sera pas appliquée, contrairement à la sanction touchant les salaires. Beaucoup plus tard, soit au cours des années 2000, les enseignantes et enseignants se feront rembourser ces pertes de salaire grâce à un jugement qui déclare inconstitutionnelle la loi 111.

Anick Meunier et Jean-François Piché (2012), *Une histoire du syndicalisme enseignant*, PUQ, page 152

Fiche de référence à la direction : en tout temps...

Si vous avez de la difficulté à vous la procurer, consultez le site Web du SERL : www.sregionlaval.ca, onglet EHDA.

Une fois le formulaire rempli et remis à votre direction, celle-ci a **10 jours pour répondre**. Le formulaire sur lequel la direction doit vous répondre est annexé à la fiche de référence.

Pour vous appuyer dans vos démarches, bien vouloir nous faire parvenir une copie du formulaire de référence remise à la direction ainsi qu'une copie de sa réponse.

Sachez qu'il n'y a pas de mauvaise façon de la remplir. Le formulaire est l'initiateur des démarches qui permettront aux intervenants de trouver le meilleur service à l'élève, dans les meilleurs délais.

Sachez que vous êtes les experts et que vous êtes en mesure de demander les meilleurs services pour vos élèves à partir des besoins réels. **Vous devez remplir le formulaire sans autocensure !** Même si on vous dit que ce n'est pas possible ou qu'il n'y a plus de ressources.

Sachez que si la direction vous empêche de le faire ou vous freine dans vos démarches, il faut communiquer avec André Arsenault au 450 978-1513, dans les plus brefs délais.

Sachez que vous avez le droit de vous plaindre au comité du Règlement à l'amiable (composé du SERL et de la commission), tel que prévu dans la convention collective, si les services offerts à vos élèves sont insatisfaisants et s'il y a des difficultés de fonctionnement au niveau du comité EHDA de votre école.

Pour toute question: **André Arsenault**, responsable EHDA, au 450 978-1513.

3. Attention : avis de recherche

Le comité paritaire « encadrement des stagiaires » sollicite les enseignantes et les enseignants associés afin d'accueillir des stagiaires dans les disciplines suivantes:

- adaptation scolaire primaire et secondaire;
- préscolaire;
- anglais primaire.

Communiquer avec Bernadette Desmarais au poste 1555

- accueil;
- sciences.

Communiquer avec Liliane Arsenault au poste 1513

Petit rappel pour les personnes intéressées d'accueillir une ou un stagiaire :

- avoir choisi d'être enseignante ou enseignant associé;
- posséder un brevet d'enseignement;
- posséder minimalement 5 ans d'expérience;
- être une ou un employé régulier.

Vous pouvez toujours consulter l'info-stage de la rentrée scolaire.