



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. Prise de position du SERL sur l'annonce du changement de pratique de la Commission scolaire de Laval sur le traitement versé aux enseignantes en congé de maternité, p. 2;
3. Notre colloque, un rendez-vous, p. 5;
4. Plateforme Microsoft Office 365, p. 6;
5. Primes d'assurances collectives 2015, p. 7;
6. Suspension des élèves au secondaire, p. 8.

Le Fer de lance

1. Mot du président

À l'aube du renouvellement de notre convention collective nationale, le discours sur l'austérité martelé par une certaine classe politique, contribue à maintenir un sentiment d'incertitude quant à nos futures conditions de travail. En réponse à ce discours, les syndicats et les différents acteurs de la société civile se mobilisent et organisent de nombreuses manifestations auxquelles participent un nombre grandissant de citoyennes et de citoyens. Le 29 novembre dernier, la FAE participait à une grande manifestation se tenant simultanément à Montréal et à Québec sous le thème du refus de l'austérité. À cette occasion, près de 100 000 personnes sont descendues dans la rue pour signifier au gouvernement libéral leur opposition aux politiques mises en place et annoncées par celui-ci. Ces manifestations sont d'autant plus importantes que les médias véhiculent une vision très peu critique des solutions proposées par le gouvernement Couillard. C'est comme si la cause était entendue et que la seule porte de sortie possible au problème que pose la gestion des finances publiques est celle des coupures budgétaires à grande échelle.

Dans un même ordre d'idée, la Commission scolaire de Laval (CSDL) annonçait dernièrement au syndicat un changement de pratique dans l'application de la convention collective. Ce changement touche les enseignantes en congé de maternité dont le congé chevauche la période estivale. Selon le Syndicat de l'enseignement de la région de Laval (SERL), celles-ci se verront amputées d'une partie importante de leur revenu durant cette période. Y a-t-il un lien à faire entre les compressions budgétaires annoncées aux commissions scolaires et la décision de la CSDL? Autrement dit, les enseignantes font-elles les frais des restrictions budgétaires annoncées dans le secteur de l'éducation?

D'ici notre retour du congé de Noël, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones (CPNCF) aura déposé à la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) les offres patronales pour le renouvellement de notre convention collective. Ce qui veut dire que le processus de négociation déjà commencé va s'accélérer. Ainsi, pour soutenir notre équipe de négociation nationale, une première phase d'un plan d'action vous sera présentée lors de **l'assemblée générale du mardi 27 janvier prochain**. Placez cette date bien en évidence dans votre calendrier; une importante participation en assemblée générale envoie un message fort que les enseignantes et les

**DOUZE MYTHES SUR LA
PROFESSION ENSEIGNANTE
AU QUÉBEC**

**4^E MYTHE : LA SEMAINE DE
TRAVAIL**

« Vous, les profs, quand la cloche sonne, votre journée est finie! »

Dans les faits, le travail des enseignantes et enseignants ne débute ni ne s'arrête au son de la cloche. La présence en classe, si elle représente l'aspect le plus visible du travail d'une personne enseignante, s'accompagne toutefois d'un ensemble de tâches pédagogiques (recherche, préparation de leçon ou d'évaluation, correction, suivi d'élèves, etc.), de multiples tâches administratives (rapports d'absences, rapports disciplinaires, réunions, bulletins, etc.) ou autres (surveillance, tutorat, etc.). *Une fois que la cloche a sonné, tout un travail attend donc l'enseignante ou l'enseignant, même s'il ou elle choisit de le poursuivre à la maison.*

Il faut savoir que, le corps enseignant forme la seule profession à majorité féminine qui s'est vue imposer une augmentation de sa charge de travail en échange d'un règlement sur l'équité salariale! Équité à laquelle les enseignantes et enseignants avaient pourtant droit en vertu d'une loi adoptée par l'Assemblée nationale en 1996! En effet, « l'entente sur le temps de travail des enseignantes et enseignants » conclue en 2002 a inscrit à leur horaire au moins cinq heures supplémentaires par semaine de présence.

(suite à la page 3)

1. Mot du président...

enseignants sont déterminés à prendre les moyens nécessaires afin d'obtenir, à terme, un règlement négocié satisfaisant.

Une autre date importante à retenir est celle du vendredi 23 janvier 2014, date à laquelle se tiendra la 4^e édition du colloque du SERL. Comme lors des dernières éditions, une programmation variée vous est proposée. De plus, nous avons le bonheur de vous offrir comme activité de clôture du colloque, une prestation fort attendue du groupe d'humoristes *les Zapartistes*. L'édition 2015, s'annonce mémorable!

Il ne me reste qu'à vous souhaiter, à vous et à vos proches, un joyeux temps des fêtes! Profitez pleinement en famille ou entre amis des prochaines journées de repos et revenez nous en forme!

Soyons syndicalement prêts pour l'année 2015!



Guy Bellemare
Président par intérim

2. Prise de position du SERL sur l'annonce du changement de pratique de la commission scolaire de Laval sur le traitement versé aux enseignantes en congé de maternité

Le 13 novembre dernier, la directrice du Service des ressources humaines, madame Élyse Des Roches, a diffusé un avis de changement de pratique dans l'application de la convention collective. Ce changement de pratique concerne le traitement versé aux enseignantes dont le congé de maternité chevauche la période estivale.

En se basant sur une interprétation de la convention collective, qui est à notre avis erronée, la commission scolaire a décidé de priver ces enseignantes d'une grande partie de leur revenu durant la période estivale. De plus, l'employeur prétend que ces enseignantes seraient actuellement surindemnisées. Comme vous pouvez le constater sur les tableaux comparatifs ci-joints, cette affirmation est complètement fausse.

La prise de position patronale est mal fondée à plusieurs égards. Nous savons que le revenu versé durant l'été résulte de l'étalement du traitement

Ce faisant, le gouvernement a ouvert la voie aux directions d'école pour surcharger le précieux temps du personnel enseignant par de multiples réunions et formations, lui ajoutant ainsi de nouvelles responsabilités tout en réduisant son autonomie professionnelle.

De plus, avec cet alourdissement de la charge de travail, les profs voient la réalisation des nombreuses tâches exigées par leur profession empiéter sur leur vie personnelle, familiale et sociale. Leur vie s'organise de plus en plus en fonction de leurs responsabilités professionnelles et des besoins de leur employeur, au détriment de leurs propres aspirations et, de surcroît, de leur santé psychologique.

La semaine de travail, en quelques mots...

1. Le travail des profs est constitué de multiples tâches et responsabilités, depuis l'enseignement en classe, jusqu'aux tâches administratives, en passant par la préparation et le suivi des leçons, l'encadrement et le suivi des élèves ;
2. En 2002, le gouvernement leur a troqué un règlement sur l'équité salariale contre une augmentation de leur charge de travail ;
3. L'alourdissement de leur charge de travail depuis plusieurs années a des impacts certains sur la vie personnelle, familiale et sociale des profs, ainsi que sur leur santé psychologique.

lafae.qc.ca/action-militance/uploads/2013/08/20387_FAE_Guide_Mythe_2013_ep01_pdf

2. Suite...

annuel. Il s'agit en fait du salaire gagné mais non versé durant l'année de travail. Ces sommes sont dues dès la fin de l'année de travail mais remises en versements égaux durant la période estivale. Pour le SERL, il est inacceptable que l'employeur ne verse qu'une partie des sommes dues aux enseignantes au seul prétexte que celles-ci sont en congé de maternité. Cette nouvelle pratique a un effet inique en ce que l'enseignante, dont le congé de maternité commence dès le début de la période estivale, ne recevra pas la totalité du traitement gagné durant les 200 jours travaillés de l'année scolaire; alors que l'enseignante dont le congé de maternité a entièrement lieu durant l'année de travail, recevra durant la période estivale son plein traitement.

Cette façon de faire contrevient à la clause 6-8.01 b) de l'entente nationale qui prévoit que l'enseignante a droit à son plein traitement annuel si elle a travaillé les deux cents jours de l'année de travail. Cela contrevient également à la clause 5-13.04 qui prévoit que le traitement de l'enseignante **ne peut être diminué** par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (R.Q.A.P). Les tableaux comparatifs illustrent l'iniquité créée par le changement de pratique de la Commission scolaire de Laval.

Il y a lieu de se questionner sur ce changement de pratique appliqué aveuglément en période d'austérité prônée par le gouvernement Couillard.

Conséquemment, le syndicat s'est vivement opposé à ce changement de pratique. Selon nous, cette nouvelle application n'est pas conforme aux clauses de la convention collective. Le syndicat déposera un grief à l'encontre de ce changement de pratique. Cependant, d'ici à ce que les tribunaux tranchent cette question, la commission scolaire ira de l'avant avec ce que nous considérons comme une injustice.

Pour que vous puissiez vous faire une idée précise de la problématique, nous vous présentons à la page 4 un tableau comparatif qui illustre les pertes de revenus que subiront les enseignantes suite à la décision de la CSDL.

APPEL À TOUTES

Aux fins de documenter notre dossier de grief, il nous est nécessaire de connaître votre situation. Si votre congé de maternité chevauche complètement la période estivale, veuillez contacter Marco Montemiglio, au bureau du syndicat, au 450 978-1513.

TABLEAU 1

TABLEAU COMPARATIF AVANT ET APRÈS LE CHANGEMENT DE PRATIQUE**Le congé de maternité chevauche totalement la période estivale**

Revenu annuel selon échelon : 52 064 \$
Congé de maternité : (21 semaines) : 29 juin au 20 novembre 2015
 Prolongation du congé : (29 semaines) 23 novembre 2015 au 10 juin 2016
 RQAP de base : 50 semaines

AVANT	APRÈS
Revenus durant le congé de maternité 29 juin au 24 août : • 8 semaines X [(700,86 \$ RQAP) + (1 001,23 \$ paie d'été)] = 13 616,72 \$	Revenus durant le congé de maternité 29 juin au 24 août : • 8 semaines X [(700,86 \$ RQAP) + (230,23 \$ indemnité CSDL)] = 7 447,04 \$
25 août au 20 novembre : • 13 semaines X [(700,86 \$ RQAP) + (230,23 \$ indemnité CSDL)] = 12 104,17 \$	25 août au 20 novembre : • 13 semaines X [700,86 \$ RQAP + (230,23 \$ indemnité CSDL)] = 12 104,17 \$
Revenus durant la prolongation 21 novembre au 18 décembre : • 4 semaines X (700,86 \$ RQAP) = 2 803,44 \$	Revenus durant la prolongation 21 novembre au 18 décembre : • 4 semaines X (700,86 \$ RQAP) = 2 803,44 \$
19 décembre au 18 juin 16 : • 25 semaines X (550,68 \$ RQAP) = 13 767 \$ = 42 291 \$	19 décembre au 10 juin 16 : • 25 semaines X (550,68 \$ RQAP) = 13 767 \$ = 36 118,92 \$
Possibilité 4 semaines report de vacances 4 semaines X 333,73 \$ (30 % de 1 001,23 \$) GRAND TOTAL = 1 334,92 \$ GRAND TOTAL = 43 631,92 \$	Possibilité 4 semaines report de vacances 4 semaines X 1 001,23 \$ GRAND TOTAL = 4 004,92 \$ GRAND TOTAL = 40 123,84 \$ DIFFÉRENCE = 3 508,08 \$

TABLEAU 2

TABLEAU COMPARATIF AVANT ET APRÈS LE CHANGEMENT DE PRATIQUE**Le congé de maternité ne chevauche pas la période estivale**

Revenu annuel selon échelon : 52 064 \$
Congé de maternité : (21 semaines) 1^{er} février au 26 juin 2015
 Prolongation du congé : (29 semaines) 27 juin 2015 au 17 janvier 2016
 RQAP de base : 50 semaines

AVANT	APRÈS
Revenus durant le congé de maternité 1 ^{er} février au 26 juin : • 21 semaines X [(700,86 \$ RQAP)+ (230,23 \$ indemnité CSDL)] = 19 552,89 \$	Revenus durant le congé de maternité 1 ^{er} février au 26 juin : • 21 semaines X [700,86 \$ RQAP + (230,23 \$ indemnité CSDL)] = 19 552,89 \$
Revenus durant la prolongation 27 juin au 24 juillet : • 4 semaines X [(700,86 \$ RQAP) + (1 001,36 \$ paie d'été)] = 6 808,36 \$	Revenus durant la prolongation 27 juin au 24 juillet : • 4 semaines X [(700,86 \$ RQAP) + (1 001,36 \$ paie d'été)] = 6 808,36 \$
25 juillet au 21 août : • 4 semaines X [(700,86 \$ RQAP) + (1 001,23 \$ paie d'été)] = 6 207,64 \$	25 juillet au 21 août : • 4 semaines X [(700,86 \$ RQAP) + (1 001,23 \$ paie d'été)] = 6 207,64 \$
22 août au 17 janvier : • 21 semaines X (550,68 RQAP) = 11 564,28 \$	22 août au 17 janvier : • 21 semaines X (550,68 RQAP) = 11 564,28 \$
GRAND TOTAL = 44 128,76 \$	GRAND TOTAL = 44 128,76 \$

DOUZE MYTHES SUR LA PROFESSION ENSEIGNANTE AU QUÉBEC

7^E MYTHE : LES AVANTAGES SOCIAUX

« Vous, les profs, avec vos assurances et vos avantages... »

Il faut savoir que, les enseignantes et enseignants sont les **principaux contributeurs à leur régime d'assurance collective**. En effet, dans leur cas, l'état ne contribue qu'à l'assurance invalidité de courte durée, ce qui ne représente que le tiers du coût total de leur régime. Pourtant, dans environ 80 % des entreprises québécoises où les employées et employés bénéficient d'un régime d'assurance collective, l'employeur y contribue à 50 % ou plus. Certaines entreprises, comme Bombardier et Alcoa, prennent même en charge la totalité des primes.

De plus, les enseignantes et enseignants **n'ont aucun avantage fiscal lié à leurs activités professionnelles** tels les frais de repas lors de rencontres ou de sorties éducatives, le matériel de travail, ou autres. Pourtant, les préparations de cours et le suivi des élèves ou les évaluations nécessitent de plus en plus l'accès à une documentation abondante et diversifiée, à du matériel spécialisé, à un accès à l'Internet, à un photocopieur, etc. Autant de ressources que l'école, en manque de moyens, est de moins en moins apte à leur fournir. Par ailleurs, confrontés aux maigres budgets annuels dont ils disposent

(suite à la page 6)

3. Notre colloque ... un rendez-vous

L'expertise en pédagogie : ça NOUS appartient!

Ca y est, notre colloque est lancé! Ce sera un grand événement parce qu'il est rare que nous ayons le temps de prendre un peu de recul relativement à notre quotidien si exigeant. Ce sera une fête parce que nous sortons de notre univers professionnel, de nos classes, de nos écoles ou de nos centres pour échanger avec nos collègues sur les réalités si diverses que nous vivons d'un établissement à l'autre, d'un ordre d'enseignement à l'autre. Le colloque constituera un temps d'arrêt axé sur nos préoccupations pédagogiques, collectives et sociales.

Vous avez reçu le dépliant détaillant les activités de cet événement qui se tiendra:

Colloque pédagogique du SERL

Date : 23 janvier 2015

Lieu : Château Royal
3 500, boulevard du Souvenir
Laval, H7V 4X2

Soyez donc parmi les premières personnes à réserver votre place sur notre site www.sregionlaval.ca et à profiter d'un choix de conférences et d'ateliers large et diversifié.

Le mot d'ouverture saura vous mettre en appétit pour cette journée. Des rebondissements sont attendus autour du thème retenu pour ce colloque. Soyez présents!

Ce que vous devez savoir :

- Le colloque est gratuit pour tous nos membres.
- La commission scolaire et ses directions d'établissements se sont engagées à n'inscrire aucune activité de formation ni réunion, durant la journée pédagogique du 23 janvier 2015, dans le but de permettre une pleine disponibilité des enseignantes et des enseignants intéressés au colloque.
- Participer au colloque du SERL ne vous pénalise d'aucune façon dans le nombre de participations autorisées pour *congrès-colloque*, puisqu'il ne relève pas du perfectionnement.
- Les stagiaires sont invités à y participer.

Participer à ce colloque, c'est se procurer une occasion de se revoir, de fraterniser, d'échanger, de réfléchir et de se ressourcer entre pédagogues. C'est surtout une chance qu'il ne faut pas rater!

Quelques clics et vous êtes des nôtres!

pour leurs groupes d'élèves, nombre d'enseignantes et enseignants fournissent de leur propre poche les livres, les fournitures, les décorations ou les gâteries qui agrémentent leurs classes tout au long de l'année. Sans compter les activités étudiantes ou les sorties pour lesquelles ils doivent également débourser ou lever des fonds afin d'assurer leur propre participation.

Dans les faits, l'État économise des millions de dollars chaque année sur le dos des enseignantes et enseignants en ne mettant pas à leur disposition les outils de travail élémentaires dont ils ont besoin pour assurer l'encadrement et la réussite des élèves.

Et, contrairement à d'autres milieux de travail, aucune de ces contributions n'est déductible d'impôt!

Les avantages sociaux, en quelques mots...

1. Contrairement à d'autres professionnels, les profs sont les principaux contributeurs à leur propre régime d'assurance collective ;
2. Les profs n'ont aucun avantage fiscal lié à leur profession ;
3. L'État économise des millions de dollars en ne fournissant pas aux profs l'ensemble des outils nécessaires à leur travail.

lafae.qc.ca/action-militance/uploads/2013/08/20387_FAE_Guide_Mythe_2013_ep01.pdf

4. Plateforme Microsoft Office 365

La Commission scolaire procède actuellement à la migration de son infrastructure informatique vers la plateforme Microsoft.

Le contrat avec le fournisseur Novell se terminant en avril, la commission prévoit que la migration devrait être complétée en mars. La procédure de migration est commencée dans la plupart des écoles, mais nous ne sommes pas au bout de nos peines. En effet, les informations que les membres nous transmettent font état de plusieurs difficultés techniques et de très peu de soutien pour l'appropriation du nouveau système.

Depuis l'an dernier, le Syndicat suggère à la commission d'offrir de la formation et d'outiller le personnel enseignant avant la migration. On nous répond que cela serait souhaitable, mais que ce n'est pas possible. Les échéances sont serrés et les budgets n'y sont pas. Ainsi, la commission procède aux changements informatiques sans que les enseignantes et les enseignants ne soient habitués avec la nouvelle plateforme. Certaines écoles ont même vécu la migration durant la période d'entrée des notes dans GPI avec toutes les difficultés que l'on peut imaginer.

Nous avions suggéré à la commission d'éviter la période du bulletin, mais on nous a répondu qu'il était important de procéder aux changements en période de pointe afin d'observer les difficultés techniques. Il est dommage que l'on n'ait pas tenu compte de notre suggestion pour faciliter le travail du personnel enseignant!

Afin de répondre aux demandes croissantes de soutien technique, la commission scolaire nous a avisés qu'elle diffuserait des capsules vidéo informatives par courriel. Dans plusieurs cas, ce sera trop peu, trop tard, mais cela aidera sans doute ceux qui n'ont pas encore vécu la migration. Pour les problèmes techniques que la migration pourrait occasionner dans votre travail, la commission suggère de communiquer directement avec le département informatique au poste 1699. On nous informe que cette procédure permettra aux techniciennes et aux techniciens d'être informés rapidement des problèmes et d'offrir le soutien adéquat.

Si vous vivez des difficultés importantes en lien avec la migration et que vous ne recevez pas le soutien nécessaire, n'hésitez pas à nous contacter pour nous en faire part.



5. Primes d'assurances collectives 2015

GARANTIES D'ASSURANCE	TAUX AU 01/01/2014	TAUX DE RENOUVELLEMENT AU 01/01/2015				Variation
Vie de base de l'adhérent - 1er 10 000 \$ obligatoire avec droit de retrait (selon le montant d'assurance)						
<i>i) 10 000 \$</i>	0,64 \$					-12,5%
<i>ii) 25 000 \$</i>	1,60 \$					-12,5%
Vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge - Facultative (par famille)	1,11 \$					-14,4%
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	0,111 \$	0,167 \$	0,064 \$	0,095 \$		
- 55 à 59 ans	0,180 \$	0,274 \$	0,095 \$	0,146 \$		
- 60 à 64 ans	0,334 \$	0,437 \$	0,146 \$	0,223 \$		
- 65 à 69 ans	0,473 \$	0,618 \$	0,206 \$	0,316 \$		
- 70 à 74 ans	0,588 \$	0,770 \$	0,257 \$	0,392 \$		
- 75 ans et plus	1,268 \$	1,659 \$	0,553 \$	0,846 \$		
Salaire de longue durée - Obligatoire (en % du salaire annuel)	³ 1,044%					-12,6%
Assurance maladie - Obligatoire						
- Maladie 1						
- Individuelle	28,85 \$					0,0%
- Monoparentale	42,14 \$					0,0%
- Familiale	69,40 \$					0,0%
- Maladie 2						
- Individuelle	38,60 \$					0,0%
- Monoparentale	58,19 \$					0,0%
- Familiale	94,40 \$					0,0%
- Maladie 3						
- Individuelle	51,13 \$					0,0%
- Monoparentale	76,90 \$					0,0%
- Familiale	122,59 \$					0,0%

EXEMPLE DES COÛTS PAR PÉRIODE DE PAIE (26)

Statut :

Actif < 63 ans

Salaire :

70 000 \$

Montant d'assurance vie :

25 000 \$

Salaire de longue durée :

Oui

Assurance maladie :

	Maladie 1		Maladie 3				
	Régime au 01/01/2014	Renouvellement au 01/01/2015	Régime au 01/01/2014	Renouvellement au 01/01/2015			
	PROTECTION	Coûts	Coûts	Variation	Coûts	Coûts	Variation
Individuelle	58,56 \$	54,80 \$	(3,76 \$)		80,84 \$	77,08 \$	(3,76 \$)
Monoparentale	71,85 \$	68,09 \$	(3,76 \$)		106,61 \$	102,85 \$	(3,76 \$)
Familiale	99,11 \$	95,35 \$	(3,76 \$)		152,30 \$	148,54 \$	(3,76 \$)
Exemptée	29,71 \$	25,95 \$	(3,76 \$)		29,71 \$	25,95 \$	(3,76 \$)

¹ La taxe de vente provinciale (9% au Québec, 8% en Ontario) doit être ajoutée à ces primes. La prime payable par la personne adhérente correspond à la prime indiquée réduite, s'il y a lieu, de la contribution de l'employeur.

² Il y a un congé de primes partiel applicable au régime d'assurance salaire de longue durée et au régime d'assurance maladie, et ce, pour toute l'année.

³ Il y avait un congé de primes partiel applicable au régime d'assurance salaire de longue durée, et ce, pour toute l'année.



Assemblée générale

mardi 27 janvier 2014,
de 17 h 15 à 20 h

À l'école Horizon-Jeunesse
155 Boulevard Sainte-Rose Est,



À SURVEILLER

Édition spéciale
sur **la violence** à venir dans
un prochain
Fer de lance

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

6. Suspension des élèves au secondaire

La commission scolaire nous a récemment informés de deux nouveaux services mis pour accueillir les élèves du secondaire qui sont suspendus pour plus de 3 jours.

Le premier service s'appelle « Alternative à la suspension » et est offert aux élèves qui sont suspendus de 3 à 5 jours. Il est offert en partenariat avec le YMCA et le Carrefour jeunesse emploi.

Le deuxième s'appelle « Le Détour » et offre un service répit-suspension de 5 jours ou plus. Il est offert par la commission scolaire à l'école de la Mosaïque.

Si certains de vos élèves présentent des problèmes de comportement importants, nous vous invitons à questionner votre direction quant aux modalités d'utilisation de ces services.

N'hésitez pas à contacter André Arsenault au 450 978-1513, pour de plus amples informations.



Rédaction:

André Arsenault
Guy Bellemare
Guylaine Martel
Marco Montemiglio
Frédéric Sauvé

Collaboration:

Manon Lafrance
Joanie St-Hilaire