



# Le Bulletin

Volume 53 Numéro 5

Édition du 24 octobre 2024

## Dans ce Bulletin

Coupsures de traitement vs amplitude, les choses à savoir... .....p.1-2

Invitation du Colloque pour prévenir et contrer l'homophobie et la transphobie dans les réseaux de l'éducation.....p.2

Prise en charge de groupes additionnels, nouvelle application.....p.3

Émission des relevés d'emplois amenés à la suite du versement de la rétro-activité salariale.....p.3

Cotiser beaucoup et payer peu!.....p.4

## Coupsure de traitement vs amplitude, les choses à savoir...

*Depuis l'arrivée de la nouvelle tâche avec l'amplitude de 35 heures, plusieurs déceptions en lien avec les coupsures de traitement ont été vécues dans les milieux, voici donc certaines informations utiles pour éviter les désagréments.*

Tout d'abord, on rappellera que lors des échanges patronaux et syndicaux en négociation, en lien avec la compréhension de cette tâche, on devait couper uniquement le temps prévu à l'horaire. En effet, le principe de ne pas fixer le temps de travail à l'horaire devait établir que le travail autre que celui assigné à un lieu déterminé, comme les surveillances et l'enseignement, était effectué à différents moments et était implicitement repris lors d'une absence, ce qui est bien le cas dans la pratique. La personne qui n'avait que deux périodes à l'horaire au secondaire ou trois au primaire aurait donc dû, en principe, se faire couper deux périodes (trois au primaire), soit une demi-journée.

Toutefois, la fédération des centres de services ne l'a pas entendu ainsi et a plutôt considéré que la tâche à l'horaire représentait 100% de la journée. Par conséquent, si quelqu'un n'avait que deux périodes d'enseignement durant sa journée et qu'elle s'absentait pour ces deux périodes, on lui coupait une journée complète. Cette tendance s'est confirmée lors de nos échanges avec le Centre de services. Nous avons donc questionné le CSS sur différentes façons d'effectuer la coupe de traitement et avons pu en dégager les constats suivants :

Pour une enseignante qui n'a aucune période d'enseignement en PM, si elle a de l'amplitude et qu'elle informe sa direction qu'elle fera du travail au lieu de son choix, celle-ci aurait alors une coupe de traitement d'une demi-journée plutôt que

## À l'Agenda

**Lundi 11 novembre 2024**

**Rencontre d'information retenue sur le salaire et cotisation au RÉER+**

Heure : 19 h

Lieu : Teams

**Mercredi 27 novembre 2024**

**3<sup>e</sup> rencontre du conseil des personnes déléguées**

Heure : 18 h 30

Lieu : Quality Hotel

725, boulevard du Séminaire Nord  
Saint-Jean-sur-Richelieu

d'une journée.

Pour une enseignante dans la même situation qui n'aurait pas d'amplitude cependant, le Centre de services refusera de reconnaître le temps de travail effectué en PM et coupera une journée complète d'absence.

Bien que le SEHR n'adhère pas à cette vision des choses, c'est la façon de faire actuelle qui nous permet d'éviter une coupure excessive en attendant que les

nombreux griefs déposés sur la tâche arrivent à être auditionnés.

De même, nous avons observé certaines situations de coupures excessives du CSS : dans certains cas, les enseignantes ou enseignants ont été coupés une journée complète alors qu'ils ont enseigné une période le matin avant de quitter. Il est important de nous transmettre l'information, si cela vous arrive, afin d'être inclus au grief et à son règlement éventuel.

## Invitation du Colloque pour prévenir et contrer l'homophobie et la transphobie dans les réseaux de l'éducation

*Ce sont les 16 et 17 janvier 2025 qu'aura lieu la 6<sup>e</sup> édition du colloque, au Campus de l'Université de Sherbrooke à Longueuil.*

Rappelons la mission du colloque qui vise les objectifs suivants :

- À sensibiliser et à former le personnel des réseaux de l'éducation et la population étudiante aux enjeux propres à l'homophobie, à la biphobie, à la transphobie, aux violences à caractère sexuel et à toutes les autres formes de violence découlant de la mécompréhension de la réalité des personnes de la diversité sexuelle et de la pluralité de genre;
- À soutenir la mise en oeuvre d'actions concrètes et une réflexion innovante sur nos pratiques pour que les personnes concernées par ces enjeux se sentent en sécurité dans leur environnement;
- À assurer la formation continue de ce même personnel et de la population étudiante sur les avancées et les reculs en matière de droits des personnes de la diversité sexuelle et de genre en contexte éducatif et plus généralement dans la société québécoise;
- À favoriser le réseautage des principales parties prenantes en éducation et des milieux communautaires et académiques sur les questions de l'inclusion, du soutien et de l'ouverture aux personnes de la diversité sexuelle et de la pluralité de genre.

ponts pour l'inclusion». Au Québec, malgré les acquis juridiques et sociaux réalisés dans les dernières années, c'est avec tristesse que l'on constate que des fossés de plus en plus grands se creusent lentement aujourd'hui sur ces enjeux. Ces prises de distance face à la diversité se chiffrent malheureusement : selon Statistiques Canada, après un déclin constant, le nombre de crimes haineux ciblant des personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre est en augmentation au Canada depuis le tournant 2020, et les victimes de ces crimes ont tendance à être plus jeunes.

Face à ce phénomène, l'ensemble des partenaires ont la conviction que la sensibilisation et le dialogue sont les meilleurs outils pour rebâtir des ponts pour l'inclusion et la valorisation de la diversité dans la société québécoise et dans nos réseaux éducatifs : aujourd'hui et demain, ce dialogue et ce transfert de connaissances contribueront certainement à assurer des milieux d'apprentissage et de travail sécuritaires, inclusifs et riches pour les personnes directement concernées par l'homophobie et la transphobie, mais aussi pour l'ensemble des réseaux de l'éducation.

Bien que le CSS ait stipulé que les libérations en vue de participer à un congrès ne seraient pas possibles, nous vous recommandons tout de même de faire vos demandes à votre direction afin que celle-ci n'ignore pas vos besoins en formation.

Cette année, le thème du colloque sera «Bâtir des

# Prise en charge de groupes additionnels, nouvelle application

*Lors de la dernière ronde de négociation, l'employeur souhaitait pouvoir confier des groupes additionnels aux enseignants volontaires si on échouait à trouver un enseignant ou une enseignante lors des séances d'affectation et de recrutement des nouveaux enseignants.*

Cette solution, quelque peu désespérée et mise en place pour faire face au problème de la pénurie, s'adresse plus au secteur secondaire mais peut aussi impliquer les spécialistes du primaire.

En effet, afin d'établir le pourcentage de tâche qu'un groupe additionnel représente, il faudra compter le nombre d'heures d'enseignement par cycle qu'il représente, le diviser par 36 heures et le multiplier par 100. Le pourcentage de tâche obtenu par ce calcul sera rémunéré à 133%.

À titre d'exemple : pour un enseignant du secondaire qui prend un groupe supplémentaire à 4 périodes de 75 minutes d'enseignement par cycle, cela représentera un ajout de  $\frac{4 \times 75}{60} \times 100 = 13,8888\%$ .

36

Cette tâche de 13,8888% additionnelle sera rémunérée

à son échelon salarial et rehaussé de 33%. Pour une enseignante ou un enseignant au dernier échelon, cela représenterait  $(100\,246 \times 13,8888\%) \times 1,33 = 18\,517\text{\$}$  plutôt que 13 922\\$ si elle était payée à l'échelon. Le salaire annuel d'un tel enseignant serait donc de 118 763,54\\$ au final.

Actuellement, pour que le CSS considère qu'une enseignante ou un enseignant prend en charge un groupe de plus, il faut qu'il en ait la charge pour une durée minimale de 3 mois. En deçà de cela, l'employeur nous dit qu'il paierait chaque heure de cours à 1/1000<sup>e</sup> de l'échelon rehaussé de 33% et pourra rémunérer de l'ATP additionnel pour de la correction, de la planification ou l'entrée de notes (pour la première communication ou un bulletin). N'oubliez pas que la prise en charge d'un groupe additionnel doit se faire sur une base volontaire. En aucun cas cette charge additionnelle ne peut vous être imposée.

## Émission des relevés d'emplois amendés à la suite du versement de la rétroactivité salariale

*À la suite de quelques relances du SEHR en début d'année scolaire, le CSS nous a informés la semaine dernière qu'il débutait enfin l'opération.*

En effet, lorsqu'une rétroactivité salariale est versée aux salariés, l'employeur a l'obligation de produire un relevé d'emploi amendé, au bénéfice soit de l'assurance-emploi ou du RQAP.

Dans certains cas, cela entraîne un nouveau calcul des prestations qui augmente les sommes auxquelles les personnes bénéficiant de prestations ont droit. Pour les salarié.e.s qui touchent actuellement des prestations du RQAP, il sera important de faire parvenir au Centre

de services le nouveau calcul des prestations ainsi obtenu. L'employeur nous a mentionné que les enseignantes et enseignants visés par l'opération seraient informés par courriel de l'émission du relevé. Si vous étiez toujours en congé parental, de maternité ou de paternité au moment où la rétroactivité salariale a été versée, le Centre de services devrait produire un nouveau relevé d'emploi. Dans le cas contraire, il serait important d'en informer l'employeur avant d'appeler au SEHR pour signaler toute problématique.

# Cotiser beaucoup et payer peu!

*L'automne est toujours un moment stratégique pour cotiser à un RÉER, avant qu'il ne soit trop tard, particulièrement en cette année de règlement de la convention!*

En effet, avec le Fonds de solidarité FTQ, il est possible de prélever les cotisations directement sur votre paie et d'appliquer les crédits d'impôt ainsi que la déduction RÉER immédiatement, ce qui a pour effet de diminuer le montant qui est réellement déboursé. Seuls les RÉER de fonds de travailleurs tels que le RÉER+ du Fonds de solidarité vous donnent accès à un crédit d'impôt de 30%, en plus de vos déductions RÉER habituelles. Cela a pour effet de rendre la cotisation très accessible en plus d'être avantageuse!

## Exemple 1

Cotisation annuelle : 2 600\$ (soit 100\$/paie)

Pour un salaire entre 51 781 \$ et 55 867 \$/année : en appliquant immédiatement ses crédits d'impôt sur la retenue à la source cette enseignante, au net, verrait sa paie n'être diminuée que de 38,50\$/2 semaines plutôt que 100\$!\* Quant à elle, une personne dont le salaire varie entre 55 868 \$ et 103 545 \$, aurait un prélèvement, sur son salaire net, de 33,90\$/2 semaines pour la même cotisation annuelle!

## Exemple 2

Cotisation annuelle : 5 000\$\*\* (soit 192,30\$/paie)

Pour un salaire entre 51 781 \$ et 55 867 \$/année : cette enseignante verrait ses paies réduites de 74,04\$ seulement!

Pour une enseignante ou un enseignant gagnant entre 55 868 \$ et 103 545 \$, le salaire net ne serait réduit que de 65,19\$/paie!

Si vous souhaitez adhérer aux REER+ du Fonds de solidarité FTQ, vous pouvez contacter votre responsable locale, madame Ysabel Racine, pour recevoir de la documentation, ouvrir votre compte et débiter la retenue sur salaire souhaitée. Cette méthode est, à ce stade de l'année, la seule façon encore possible pour cotiser au Fonds.\*\*\*

Une rencontre d'information portant sur la retenue sur le salaire et la cotisation au RÉER+ aura lieu par Teams, le lundi 11 novembre prochain, dès 19 h. Le lien vers la rencontre sera envoyé à tous les membres le jour même.

\* Lorsqu'on procède de cette façon, il faut être conscient qu'on ne retire pas d'impôt en lien avec la cotisation au RÉER lorsqu'on fait son rapport d'impôt puisqu'il a été remis sur chacune des paies.

\*\*Le maximum cotisable au RÉER de la FTQ est de 5 000\$/année.

\*\*\* Le Fonds FTQ ayant déjà atteint ses objectifs de cotisation pour l'année 2024, il n'est pas possible de prendre une entente autre que par la retenue sur salaire pour y cotiser.

## Nous contacter

**Syndicat de l'enseignement  
du Haut-Richelieu (CSQ)**

670, boulevard du Séminaire Nord  
Saint-Jean-sur-Richelieu (QC) J3B 5M3

Téléphone : 450 348-6853 / 1 800 567-6853

Télécopieur : 450 348-6856

Courriel : [sehr@lacsq.org](mailto:sehr@lacsq.org)

Site Web : [www.sehr-csq.qc.ca](http://www.sehr-csq.qc.ca)

## Horaire

Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h  
et de 13 h à 17 h  
(vendredi 15 h 45)