



Campagne REER Fonds de solidarité FTQ

Voici les dernières dates de passage de l'équipe spécialement formée pour vous donner de l'information sur le Fonds et discuter des crédits d'impôt associés à un REER de travailleurs dont vous bénéficiez lorsque vous cotisez au REER+. Même si la période de cotisation pour l'année fiscale 2018 est terminée, il est toujours temps de planifier pour l'an prochain.

Le saviez-vous ? L'émission d'actions du Fonds est plafonnée. Au-delà d'une certaine limite, il n'est plus possible d'acheter de forfaitaire. Chaque année, le plafond est atteint de plus en plus tôt, résultat de la popularité du Fonds de solidarité depuis 35 ans maintenant.

Or, sachez que le plafond ne s'applique pas à celles et à ceux qui cotisent à leur REER du Fonds par retenues sur le salaire (RSS) ou encore par prélèvements bancaires. Parlez-en à la personne responsable qui visitera votre milieu lors de la tournée.

20 février

École de Bourgogne

21 février

École de la Chanterelle

22 février

École Aux-Quatre-Vents

25 février

École De Salaberry

École Monseigneur-Gilles-Gervais

26 février

Centre administratif

École de la Mosaique

27 février

École de l'Aquarelle

École Louis-Hippolyte-Lafontaine

28 février

École de La Broquerie

École Saint-Mathieu

1^{er} mars

École Albert-Schweitzer

École Sainte-Marie

11 mars

CFR à Beloeil

19 mars

École Jacques-De Chambly

La paie pose problème

Vous vous souvenez peut-être que la première paie de 2018-2019 était le 23 août 2018, l'année scolaire débutant le lendemain. Cette paie hâtive fait en sorte que la dernière paie de la présente année scolaire – la 26^e – sera le 8 août 2019.

Vous voyez sans doute le problème : il y aura donc plus de deux semaines entre la dernière paie de la présente année scolaire et la première de 2019-2020.

Répartition différente du salaire en 2019-2020

Alors, comment résoudre ce problème ? Comment faire en sorte qu'il n'y ait pas plus de deux semaines entre deux paies ? Cette situation peut être préoccupante pour plusieurs personnes, d'autant plus que l'on sait que le nombre de Canadiens qui sont à 200 \$ ou moins de l'insolvabilité financière a grimpé à 46 % selon une enquête réalisée en décembre.

Après bien des travaux avec les représentants de la Commission scolaire, les membres du conseil exécutif et les personnes déléguées syndicales, nous en sommes arrivés à la conclusion que le traitement devrait être réparti différemment durant l'année 2019-2020.

Il y aurait donc 27 versements du salaire lors de la prochaine année scolaire. Cette répartition différente ferait en sorte qu'il y ait toujours deux semaines entre chaque paie.

Modalités de répartition

Autrement dit, le 22 août prochain, il y aurait une avance de salaire correspondant à ce qu'une enseignante ou un enseignant reçoit habituellement en salaire net, c'est-à-dire après les déductions.

Évidemment, le montant net que nous avons d'une paie à l'autre varie. C'est pourquoi l'avance serait vraisemblablement basée sur une paie du mois de mai.

Par exemple, si une enseignante a une paie avant déductions de 3098,92 \$ et qu'elle reçoit au net 1709,93 \$, c'est bel et bien 1709,93 \$ qui lui seraient avancés le 22 août.

Dans ce cas précis, les 26 autres versements du traitement de l'enseignante seraient, quant à eux amputés, de 65,77 \$ pour rembourser cette avance, c'est-à-dire 1709,93 \$ divisé par 26.

En 2019-2020, il y aurait donc, dans les faits, une avance de salaire et 26 paies.

Majoration des taux et de l'échelle de traitement

À noter qu'à compter du 142^e jour de travail de la présente année scolaire, une nouvelle structure salariale sera introduite dans le cadre de la mise en œuvre des relativités salariales. Les taux et l'échelle de traitement découlant de cette nouvelle structure salariale feront en sorte qu'il y aura une augmentation de 2,5 % en vigueur à ce moment-là.

Reprenons notre exemple : une enseignante recevrait une avance de 1709,93 \$ le 22 août 2019, qu'elle rembourserait à raison de 65,77 \$ sur chacune de ses 26 paies suivantes. Aux fins de l'exercice de comparaison, l'augmentation de salaire sera d'un montant net d'environ 42,75 \$ par paie. Au final, le poids sur chaque paie du remboursement de l'avance de salaire serait assez modeste.

Récurrence du problème

En se fiant aux travaux réalisés par le service des ressources humaines, la solution envisagée réglerait le problème de la paie pour les onze prochaines années.

Évidemment, la négociation nationale pourrait lui trouver une solution définitive. Entre-temps, la solution retenue, telle qu'expliquée ici, constitue, à notre avis, la meilleure option possible.

Nouveaux enseignants à temps plein et enseignants à temps partiel

Les enseignantes et enseignants nouvellement engagés auraient également une avance de salaire le 22 août, qu'ils auraient aussi à rembourser sur les 26 paies de l'année scolaire.

Les enseignants à temps partiel, quant à eux, auraient leur première paie le 5 septembre 2019.

Éducation des adultes et Formation professionnelle

Au niveau de l'Éducation des adultes, la paie suivrait la même logique qu'à la Formation générale des jeunes.

Au niveau de la Formation professionnelle, la principale différence avec la Formation générale des jeunes est que l'avance de salaire serait le 25 juillet 2019.

Richard Bisson



La paie et le mois d'août

Le 17 janvier dernier, la Commission scolaire et le Syndicat ont, encore une fois, examiné les calendriers de paies des prochaines années. Nous avons constaté, entre autres, que si rien n'était fait, il y aurait un délai de plus de deux semaines entre le versement de deux paies cet été. Rappelons cependant que le 8 août, nous aurons bel et bien reçu les 26 paies qui doivent nous être remises. Chaque dollar gagné en 2018-2019 aura été versé.

Mais comment expliquer le délai de trois semaines ? Le décalage des

paies est dû au fait que les enseignants gagnent leur salaire sur 200 jours et que celui-ci leur est remis en 26 versements.

Comme 26 versements x 14 jours = 364 jours, et que les années comptent 365 ou 366 jours, il se crée inévitablement un intervalle qui, un jour ou l'autre, doit être rattrapé.

Le tableau suivant illustre comment l'écart se crée et l'effet que cela a sur la date à laquelle est remise la dernière paie de l'année scolaire.

Année scolaire	Première paie	Dernière paie
12-13 (365 jrs)	Jeudi, 30 août	Jeudi, 15 août
13-14 (365 jrs)	Jeudi, 29 août	Jeudi, 14 août
14-15 (365 jrs)	Jeudi, 28 août	Jeudi, 13 août
15-16 (366 jrs)	Jeudi, 27 août	Jeudi, 11 août
16-17 (365 jrs)	Jeudi, 25 août	Jeudi, 10 août
17-18 (365 jrs)	Jeudi, 24 août	Jeudi, 9 août
18-19 (365 jrs)	Jeudi, 23 août	Jeudi, 8 août

Possibilité de non-participation

Relativement à la paie durant l'année scolaire 2019-2020, quand on parle de possibilité de non-participation, ou *d'opting-out*, il s'agit en fait de renoncer à l'avance de salaire qui serait versée le 22 août 2019.

En effet, certaines enseignantes et enseignants pourraient préférer ne pas recevoir d'avance. Dans ce cas, ils devront l'indiquer au service des ressources humaines, en complétant le formulaire approprié. À noter que celui-ci n'est pas encore disponible, mais qu'il devrait l'être avant la fin de l'année scolaire.

La 1^{re} paie des enseignantes et des enseignants qui se prévaudraient de *d'opting-out* serait alors le 5 septembre 2019 et leur 26^e, le 20 août 2020.

Dans cette hypothèse, comme dans celle où il y a une avance de salaire, le traitement sera le même; il sera simplement versé différemment.

Richard Bisson

Précisions sur le système de dépannage au primaire

Voici quelques précisions concernant le dépannage obligatoire. Il semble, en effet, que dans certains établissements, celui-ci ne soit pas utilisé selon les règles.

Il faut donc se rappeler que le dépannage se compare à du temps supplémentaire obligatoire et que le fait de contraindre un enseignant à en faire, à en refaire et à en refaire encore et encore peut avoir des conséquences néfastes.

C'est d'ailleurs pourquoi on ne peut faire usage du système de dépannage que dans certaines situations. Si l'absence est planifiée, le système de dépannage ne peut pas être utilisé.

Absences planifiées

La démarche suivante est alors à privilégier. Il faut s'adresser à :

1. un enseignant en disponibilité (mais, il n'y en a pas présentement);
2. un enseignant détenant un contrat à temps partiel dans l'école;
3. au Centre de suppléance de la Mosaique (enseignant légalement qualifié ou étudiant au baccalauréat en enseignement);
4. un enseignant volontaire de l'école;
5. un employé non légalement qualifié.

Effectivement, si l'absence est planifiée, le recours aux employés non légalement qualifiés est la dernière solution possible. Et le système de dépannage ne peut pas être utilisé.

Il faut d'ailleurs se méfier des entourloupes qui consistent à attendre au dernier moment pour imposer une suppléance en prétextant l'urgence.

Situations d'urgence

Le système de dépannage peut effectivement être utilisé pour parer aux situations d'urgence, mais à certaines conditions :

- Il faut que la direction d'établissement ait convenu avec le conseil des enseignantes et enseignants du système de dépannage (clause 4-6.10 D) 3. de l'entente locale);
- Il faut que la période pour laquelle on demande à l'enseignant de faire une suppléance soit celle qui est dûment identifiée à son horaire comme période de dépannage obligatoire;
- Il faut que l'enseignant reçoive 1/1000 de son traitement annuel par période de 45 à 60 minutes (pour toute période

inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par 1/1000 du traitement annuel). À noter que le temps nécessaire à la surveillance de l'accueil et des déplacements doit être calculé pour établir correctement la compensation.

En bref

- Est-ce que le système de dépannage peut être utilisé pour un remplacement prévu la semaine suivante ?

Non, le dépannage doit être utilisé seulement en situation d'urgence.

- Quelles peuvent être les situations d'urgence pouvant justifier l'utilisation du système de dépannage ?

On peut l'utiliser, entre autres, pour les retards, les départs hâtifs, les maladies subites et les rencontres imprévues.

- Est-ce qu'en situation d'urgence, on peut faire appel à du personnel non légalement qualifié ?

Oui, il est possible de le faire. C'est alors la direction d'établissement qui décide d'utiliser le système de dépannage ou d'avoir recours à du personnel non légalement qualifié.

- Est-ce qu'un étudiant au baccalauréat en enseignement peut faire de la suppléance ?

Oui, s'il est inscrit sur la liste de suppléance produite par la Commission scolaire.

- Est-ce qu'un stagiaire peut faire de la suppléance ?

Les universités tolèrent désormais qu'un étudiant faisant son 4^e stage effectue de la suppléance dans le respect de certaines balises; notamment que la suppléance se fasse dans sa classe de stage, en l'absence de son enseignant associé, et pour un maximum de trois journées.

- Est-ce qu'un retraité peut faire de la suppléance ?

Oui, s'il est inscrit sur la liste de suppléance produite par la Commission scolaire.

- Est-ce qu'un enseignant régulier ou à temps partiel peut faire de la suppléance de façon volontaire durant une période libre ?

Oui, à ce titre, il serait bon de constituer une liste des volontaires indiquant les moments où ils sont disponibles.

Richard Bisson

