LE LIEN

Volume 42 Numéro 4 | **Le 19 décembre 2017**

Les vacances des Fêtes s'en viennent à grands pas!

Juste quelques lignes pour vous redire combien vous êtes importantes et importants pour les jeunes et les adultes de Charlevoix qui fréquentent vos classes.

Que cette période des Fêtes vous permette d'oublier quelques temps votre tâche souvent très exigeante, remplie de tracas vous empêchant d'atteindre vos grands objectifs de bien-être et de réussite pour vos élèves.

Que ces deux semaines de vacances auprès de votre famille et de vos amies et amis vous apportent repos et douceur.

Dormez, allez jouer dehors et faites le plein d'énergie pour revenir confiantes et confiants.

Pour la nouvelle année, je souhaite à plusieurs d'entre vous d'obtenir les services adéquats pour vous et vos élèves.

Je vous souhaite à toutes et à tous la reconnaissance que vous effectuez le plus important métier du monde.

Il faut continuer de rêver…

JOYEUSES FÊTES!

Damien Lapointe, président

SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE CHARLEVOIX (SEC-CSQ)

91, boulevard Kane La Malbaie (Québec) G5A 1J7

Téléphone : (418) 665-6156
Télécopieur : (418) 665-3031
www.secharlevoix.ca

CETTE ANNÉE, ON MET LA FGA SUR LA CARTE!

Votre syndicat est fier de vous présenter certaines et certains de vos collègues travaillant dans les deux pavillons de l'éducation des adultes.

De gauche à droite : Éric Bergeron, Jean-Philippe Gagnon, Steve Gingras, Renée-Claude Tremblay, Jaquis Gagnon, Émile G. Ouellet, Michèle Gagnon, Junior Carrier, Julie Tremblay et Doris Fortin.

Tirage de cartes-cadeaux

Courez la chance de remporter l'une des cartes-cadeaux qui seront attribuées à la fin du mois de février en complétant le coupon distribué par votre délégué(e) syndical (e) puis en nous le remettant lors de la tournée du Fonds de solidarité FTQ dans votre école! Il nous fera également plaisir de vous aider à répondre aux trois questions posées… Bonne chance!

Stéphane Côté et Charles Hétu
Responsables locaux du Fonds de solidarité FTQ

Colloque *Solidaires dans la diversité sexuelle et de genre*

Le colloque *Solidaires dans la diversité sexuelle et de genre*, organisé par la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, se tiendra les 18 et 19 janvier 2018 au cégep du Vieux Montréal. En prévision de cet évènement, des modifications importantes ont été apportées au site Web de la Table nationale. Vous pouvez notamment procéder à votre inscription au colloque ainsi qu'à votre choix d'ateliers en ligne.

Vous pouvez consulter le site à l'adresse suivante :

http://www.colloquehomophobie.org/

Ce colloque s'adresse au personnel enseignant, professionnel, de soutien et de direction, ainsi qu'aux étudiantes et étudiants, et il vise notamment :

- à sensibiliser et à former les acteurs des réseaux de l'éducation à la réalité de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres afin qu'ils posent des actions concrètes dans leurs établissements;
- à présenter le guide s'adressant aux établissements d'enseignement *Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires*;
- à rendre disponibles des ressources documentaires, multimédias et pédagogiques pour les personnes intervenant dans les établissements d'enseignement.

Source : Sylvie Théberge, FSE

BELLE VICTOIRE

Congé pouvant être conservé afin de l'utiliser
<u>à l'occasion</u> des funérailles [clause 5-14.02 A), B) et C)]

L'arbitre nous donne raison!

Les nouvelles dispositions sur les congés pour décès qui permettent de conserver une journée pour les funérailles ou la mise en terre ont subi leur premier test. En effet, nous avions toujours prétendu que le terme « à l'occasion des funérailles ou de la mise en terre » permettait de s'absenter non pas seulement pour la journée des funérailles, mais aussi, au choix de l'enseignante ou de l'enseignant, pour une journée liée aux funérailles, par exemple, pour l'exposition du corps du défunt ou encore pour offrir les condoléances à la famille.

Manifestement, l'arbitre Martin Racine partage notre interprétation, puisqu'il a adhéré totalement aux arguments du Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis dans une sentence arbitrale rendue le 24 octobre 2017. La situation est maintenant claire. Le terme « à l'occasion des funérailles » ne veut pas dire uniquement la journée des funérailles comme le prétendaient certaines commissions scolaires. Voici comment l'arbitre s'est exprimé sur le texte :

> Ainsi, le fait que l'on n'ait pas référé, comme pour d'autres congés spéciaux, au jour de l'événement, doit amener à conclure que les parties ont voulu introduire une certaine flexibilité puisqu'il eut été beaucoup plus simple de mentionner, comme elles l'ont fait pour d'autres événements, que le congé devait survenir le jour de celui-ci.
>
> En effet, le Tribunal retient des dictionnaires cités par les parties que l'expression « à l'occasion de » réfère nécessairement à un contexte, à un lien nécessaire avec l'événement, le congé devant donc être relié à celui-ci, être motivé par lui, en être la raison première. Il s'agit donc d'examiner les circonstances immédiates du congé réclamé et d'en déterminer le lien avec l'événement y donnant droit soit, en l'espèce, le décès de la grand-mère de la Plaignante.

Nous accueillons cette décision avec beaucoup d'enthousiasme, puisque nos membres qui désirent, par exemple, s'absenter le vendredi, lorsque la cérémonie soulignant les funérailles se tient le samedi, pour offrir ou recevoir les condoléances ou encore pour participer à des évènements liés aux funérailles pourront le faire sans perte de traitement.

Source : Denis St-Hilaire, conseiller FSE

Nouvelles prestations d'assurance-emploi pour les proches aidants

Depuis le **3 décembre**, un nouveau type de prestations d'assurance-emploi est disponible : les prestations pour proches aidants. Ces nouvelles prestations peuvent être versées aux personnes qui doivent prendre soin d'un membre de la famille **adulte**, pour un maximum de **15 semaines** (délai de carence d'une semaine), lorsque les conditions suivantes sont respectées :

- avoir au moins **600 heures** assurables;
- l'état de santé normal du membre de la famille a changé de façon importante;
- **sa vie est en danger** en raison d'une maladie ou d'une blessure (pas nécessaire qu'un décès soit prévisible dans les six mois).

Le maximum de 15 prestations peut être partagé entre plusieurs membres de la famille et être versé sur une période maximale d'un an.

Ces nouvelles prestations peuvent être combinées aux prestations de compassion. Rappelons que ces dernières, dont le nombre maximal est de 26, nécessitent qu'un décès soit prévisible dans les six mois qui suivent. Il est probable que les personnes concernées commenceront par toucher les prestations de proches aidants. Si, après les 15 semaines de prestations, un décès est prévisible dans les six mois, elles pourront alors demander les prestations de compassion, pour un total possible de 41 semaines.

Cependant, la Loi sur les normes du travail (LNT) n'a malheureusement pas encore été modifiée et ne prévoit toujours qu'un congé d'une durée maximale de 12 semaines par année pour prendre soin d'un membre de la famille gravement malade. On espère évidemment qu'une telle modification à la LNT puisse être apportée dans les prochains mois, laquelle devrait en toute logique porter la durée maximale de ce congé à au moins 41 semaines (26 + 15).

En attendant, nos conventions collectives et la Loi sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) réfèrent directement à la LNT pour de telles absences.

Ainsi, pour les personnes désirant s'absenter pour plus de 12 semaines, certains employeurs pourraient traiter la portion excédentaire comme un congé sans traitement « ordinaire ». Le cas échéant, il pourrait y avoir certaines pertes de droits, notamment en ce qui a trait à l'accumulation de l'expérience.

Pour ce qui est du RREGOP, le coût du rachat de la période d'absence serait de 100 % des cotisations jusqu'à concurrence de 12 semaines, mais de 200 % pour la suite, s'il y a lieu.

Dans un autre ordre d'idées, je profite de l'occasion pour vous rappeler que lorsqu'il s'agit d'un **enfant**, la personne peut demander des prestations pour enfant gravement malade (maximum 35 semaines). Ces prestations aussi peuvent être combinées aux prestations de compassion, le cas échéant, pour un total possible de 61 semaines (35 + 26).

Par ailleurs, vous avez peut-être aussi entendu parler de modifications relatives aux prestations de maternité et parentales d'assurance-emploi, notamment la nouvelle possibilité de recevoir 61 prestations parentale sur une période de 18 mois (taux de prestations à 33 %) plutôt que 50 prestations sur une période de 12 mois (taux de prestations à 55 %). Ces modifications ne touchent pas les personnes résidant au Québec, puisque c'est le Régime québécois d'assurance parentale qui y verse les prestations de maternité et parentales.

Pour plus de détails, voir https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/campagne/ameliorations-ae.html.

Source : Mario Labbé, conseiller
Sécurité sociale CSQ

Communiqué de presse

Réactions de la CSQ au projet Lab-école

Le personnel de l'éducation a des idées plein la tête

Québec, le 7 novembre 2017. – Alors que le ministre de l'Éducation, Sébastien Proulx, vient de rendre publics les détails de son projet de Lab-école, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et ses fédérations du réseau scolaire tiennent à lui rappeler que le personnel de l'éducation détient l'expertise nécessaire pour mettre de l'avant des projets porteurs en éducation sans qu'on ait besoin de se tourner vers des vedettes de l'extérieur pour le faire.

« L'annonce d'aujourd'hui est très décevante puisqu'elle confirme qu'entre s'appuyer sur les compétences et les connaissances du personnel de l'éducation ou profiter de la popularité de vedettes pour briller, il a choisi ce dernier scénario. Il aurait mieux valu au ministre de se mettre d'abord à l'écoute du personnel de l'éducation, qui a l'expérience et l'expertise du travail quotidien avec les élèves et les infrastructures scolaires. Ce personnel bouillonne d'idées dans tous les milieux et celles-ci ne peuvent souvent pas voir le jour, faute de ressources financières », déplore la présidente de la CSQ, Louise Chabot.

Des propositions sensées pour une meilleure éducation

Pour Louise Chabot, présidente de la CSQ, Josée Scalabrini, présidente de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ), Éric Pronovost, président de la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ), et Johanne Pomerleau, présidente de la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE-CSQ), le ministre aurait été plus avisé de considérer les propositions que nous lui avons déjà faites. « Au cours des consultations sur la Politique de la réussite éducative, dans toutes les régions du Québec, nous avons soumis plusieurs solutions pour améliorer notre réseau public et régler les problématiques auxquelles nous faisons face chaque jour. Il est malheureux qu'il n'en ait pas tenu compte. »

« Quand le projet de Lab-école a fait la manchette, on nous a promis de nous consulter pour la suite des choses. Cela fera bientôt huit mois de cela et, malgré plusieurs relances officielles auprès du Ministère, nous n'en savons toujours rien. Les enseignants, le personnel de soutien et les professionnels sont pourtant incontournables quand il s'agit de trouver des solutions porteuses. Ils ne demandent qu'à contribuer à bâtir une meilleure école, ce qui irait dans le sens d'une véritable valorisation du personnel de l'éducation », ont ajouté Josée Scalabrini, présidente de la FSE-CSQ, Éric Pronovost, président de la FPSS-CSQ, et Johanne Pomerleau, présidente de la FPPE-CSQ.

Autre interrogation

Tout en se questionnant sur le sort de nombreuses écoles actuellement vétustes et des élèves qui les fréquentent, la présidente de la CSQ ajoute qu'il y a lieu de se demander si les sommes investies dans des projets semblables ne seraient pas mieux utilisées en les affectant à des besoins plus criants, notamment à l'augmentation de l'aide aux élèves en difficulté.

En terminant, Louise Chabot rappelle que le personnel de l'éducation a à cœur la réussite des élèves et que la CSQ et ses fédérations du réseau scolaire suivront donc de près l'évolution du projet Lab-école.

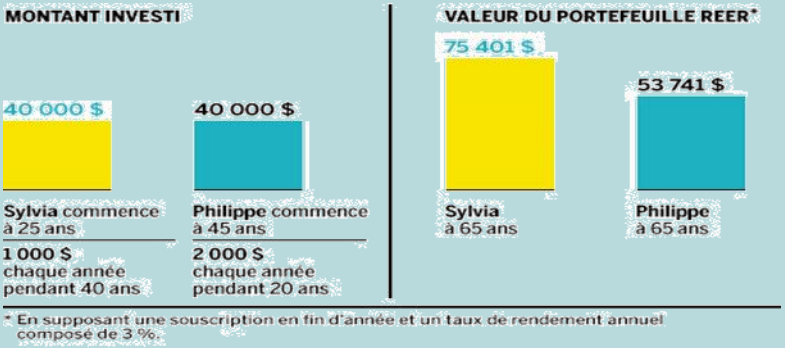
Source : Marie-Eve Imonti
Attachée de presse, CSQ

LA CAPSULE DE VOS REPRÉSENTANTS LOCAUX DU

FONDS de solidarité FTQ

Souscrire tôt, c'est profitable!

Plus vous commencez jeune à épargner, plus vos économies seront considérables. Voici un exemple qui illustre l'avantage dont profitent ceux qui commencent tôt à épargner.



Planifiez votre retraite aujourd'hui pour en profiter demain!

Vous avez pris la bonne décision : épargner pour la retraite. Vous vous demandez maintenant comment bien le faire. Quelles sont les différentes options qui s'offrent à vous? Quelle est la meilleure solution à adopter? Dans tous les cas, il n'est jamais trop tôt pour planifier sa retraite… ni trop tard d'ailleurs!

Les 5 étapes de la planification

Un moyen simple de planifier votre retraite est d'appliquer ces cinq étapes :

1. Déterminez les sources de revenus sur lesquelles vous pourrez compter;
2. Évaluez l'âge auquel vous comptez prendre votre retraite;
3. Déterminez les revenus dont vous aurez besoin à la retraite;
4. Déterminez votre besoin d'épargne;
5. Investissez dans un REER.

Pour plus de détails, visitez le site www.fondsftq.com, cliquez sur l'onglet *REER* puis sur *Planifier ma retraite* pour tout connaître sur l'importance de l'épargne en vue de la retraite et des raisons de cotiser à un jeune âge.

Veuillez lire le prospectus avant d'investir. On peut se procurer un exemplaire du prospectus sur le site Internet du Fonds de solidarité FTQ, auprès des responsables locaux ou aux bureaux du Fonds de solidarité FTQ. Les actions du Fonds de solidarité FTQ ne sont pas garanties, leur valeur fluctue et leur rendement passé n'est pas indicatif de leur rendement dans l'avenir. Le taux de rendement sert uniquement à illustrer les effets du taux de croissance composé et ne vise pas à refléter les valeurs futures des actions du Fonds de solidarité FTQ.

Vos responsables locaux

Stéphane Côté	**Charles Hétu**	**Alexandre Girard**
École Laure-Gaudreault et SEC-CSQ	École Sir-Rodolphe-Forget	École secondaire du Plateau

RÉSEAU PROFESSIONNEL ET PÉDAGOGIQUE

Par Stéphane Côté, conseiller technique

Les 28 et 29 novembre dernier avait lieu le 2e réseau professionnel et pédagogique organisé par la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ). Dans son allocution d'ouverture, Mme Josée Scalabrini, présidente de la FSE, a rappelé que les enseignantes et enseignants avaient été mis de côté lors des dernières décisions gouvernementales en lien avec la création d'un institut national d'excellence en éducation et sur la possibilité éventuelle d'un ordre professionnel.

En guise de conférence d'ouverture, M. André Brassard nous a parlé de la gestion axée sur les résultats (GAR) ainsi que du mouvement de l'école efficace. Par la suite, Mme Claudia Verret de l'UQAM nous a expliqué comment aider les élèves présentant des difficultés d'adaptation à mieux réguler leurs émotions par l'entremise de nombreux outils pratiques. Veuillez nous contacter si vous désirez une copie de ce document rempli de moyens concrets.

Séquences HDAA

Le premier atelier auquel j'ai participé décrivait les séquences pour l'obtention de services pour les élèves HDAA et le processus de reconnaissance et d'identification, le cas échéant. Mme Isabelle Tremblay, conseillère à la FSE, insiste sur l'importance de demander des services pour un élève même si ces derniers ne sont pas disponibles. Ainsi, il sera peut-être possible de le faire reconnaître plus tard. Elle souligne aussi que l'entente signée en juin 2011 visait à aller chercher des services et à placer l'enseignante ou l'enseignant au centre de la démarche. La direction est d'ailleurs obligée de mettre en place l'équipe du plan d'intervention lorsque l'élève répond à la définition de l'entente et qu'il a eu accès à des services. En outre, un élève n'a pas besoin d'avoir deux ans de retard pour être reconnu en difficulté d'apprentissage. Maintenant, c'est par année et non par cycle. Des copies des séquences pour l'obtention de services et le processus de reconnaissance et d'identification pour un élève en difficulté d'apprentissage, ayant un trouble du comportement, un trouble grave du comportement et un élève handicapé seront distribuées prochainement aux personnes déléguées syndicales.

Encadrements de la profession enseignante

Le deuxième atelier traitait des encadrements de la profession enseignante. Mme Annie Lepage, conseillère à la FSE, a rappelé que le redoublement est une décision de l'équipe du plan d'intervention et que c'est la direction qui l'autorise (article 13.1 du Régime pédagogique). En outre, elle insiste sur le fait qu'il ne faut pas se cadenasser, dans le projet éducatif, avec des moyens qui limitent nos droits reconnus dans notre contrat de travail et dans les encadrements légaux et, dans les normes et modalités d'évaluation, avec des obligations qui vont bien au-delà des encadrements prévus au régime pédagogique

afin que l'évaluation reste au service des apprentissages et non pas au service des normes et modalités d'évaluation. De plus, il faut s'assurer que les décisions collectives font consensus, car tous devront vivre avec puisqu'elles deviendront prescrites.

Nouveau référentiel des élèves à risque et HDAA

À la lumière des nouvelles connaissances en éducation, la FSE a publié récemment une troisième édition de son référentiel « Les élèves à risque et HDAA » de Mmes Pauline Ladouceur et Isabelle Tremblay. Cet outil vise à soutenir les enseignantes et enseignants dans leur travail au quotidien auprès des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage en leur présentant les besoins de ces élèves et du soutien qui leur est nécessaire. Il devrait être disponible sous peu.

Autonomie professionnelle collective

Dans le cadre d'un autre atelier, M. Sébastien Bouchard, conseiller à la FSE, nous a parlé de l'autonomie professionnelle collective. Il rappelle que la Loi sur l'instruction publique et la convention collective vous reconnaissent une autonomie (pouvoir) collective par l'entremise de vos assemblées, de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants de l'école (CPÉ), des comités spécifiques (EHDAA, perfectionnement, etc.) de même que par votre syndicat.

Il est important de prendre connaissance de vos droits, de vos pouvoirs et de vos responsabilités prévus dans la LIP, le régime pédagogique, la convention collective, le projet éducatif, le plan de réussite, la convention de gestion ainsi que les normes et modalités d'apprentissage. Il existe certaines balises claires (qui doit proposer, décider et comment?), des obligations de consultation et des délais à respecter. Selon lui, **la majeure partie du pouvoir vient de la capacité à argumenter notre position et de la cohésion de l'équipe et des personnes qui la représentent**. Le ministre aurait même affirmé qu'une direction ne peut rien faire si toute son équipe est contre elle.

Dans le cadre du projet de loi 105, la fusion du projet éducatif, du plan de réussite et de la convention collective risque de mener à une nouvelle rédaction. Les moyens de mise en œuvre du projet éducatif seront maintenant sur proposition des enseignants. De plus, la tendance à la décentralisation des budgets augmente l'importance du conseil d'établissement et des personnes qui y siègent.

Trois niveaux de pouvoir collectif

On retrouve trois niveaux de pouvoir collectif : consultation, élaboration avec la participation et sur proposition du personnel ou des enseignantes ou enseignants. Selon une décision arbitrale, une consultation est valide si les informations sont suffisantes, si le délai accordé est raisonnable et s'il y a possibilité d'exprimer son opinion avant que la décision soit prise. M. Bouchard suggère de clarifier avec votre direction, à chaque début d'année, les conditions nécessaires pour tenir une consultation. Différents objets de consultation sont prévus au niveau des enseignantes et enseignants (Plan d'engagement vers la réussite de la commission scolaire, besoins de perfectionnement, etc.) et au niveau du syndicat (calendrier scolaire, services aux élèves HDAA, épreuves internes, etc.).

Le second niveau est l'élaboration avec la participation des enseignantes et enseignants. Il peut s'agir des règles de conduite, du temps alloué aux matières, du changement aux heures d'entrée et de sortie, etc. Ce pouvoir est plus grand qu'une consultation. Il y a une obligation de bien informer les membres et de leur permettre d'influencer. Selon lui, une commission scolaire ou une direction ne pourrait pas imposer sa vision mur à mur s'il y a une opposition majoritaire.

Finalement, le dernier niveau est « sur proposition des enseignantes et enseignants ». Ici, la loi indique que c'est à vous de proposer. Si la direction faisait une proposition, elle n'aurait pas de valeur légale et vous n'auriez pas à en tenir compte. Il peut être question du choix des manuels scolaires, des normes et modalités, des moyens à mettre en place pour réaliser le projet éducatif (à partir de juillet 2019), etc. La proposition doit être remise dans les 15 jours de la date à laquelle la direction en fait la demande. Ce délai passera à 30 jours à partir du 1er juillet 2018. La direction peut approuver ou refuser la proposition, mais elle n'a aucune possibilité de la modifier. Si elle la refuse, elle devra transmettre les motifs de son refus. Vous devrez alors faire une nouvelle proposition.

En conclusion, M. Bouchard vous donne quelques conseils en lien avec l'autonomie professionnelle :

- Demander à une direction d'école qui voudrait vous imposer quelque chose en lien avec la pédagogie et l'évaluation à quel endroit c'est écrit;
- Souligner à une direction qui prend une décision ou qui modifie un document qui touche la vie de l'école de bien s'assurer de ne pas oublier de respecter les encadrements prévus;
- Exiger un délai raisonnable pour avoir le temps de temps de mener des consultations auprès des collègues;
- Ne pas s'ajouter des obligations en dépassant les encadrements déjà en place;
- S'assurer que les décisions collectives font consensus car elles deviendront prescrites pour tous;
- Utiliser des moyens avec des termes ouverts;
- Éviter de faire référence à des approches, méthodes, etc. afin de répondre à toutes les situations et pour que chacun y trouve son compte.

Normes et modalités d'évaluation des apprentissages

Finalement, le dernier atelier auquel j'ai participé traitait des normes et modalités d'évaluation des apprentissages. Mme Fanny Lamache, conseillère à la FSE, suggère de procéder à la mise à jour de vos normes et modalités à chaque année en vue d'en évaluer la pertinence et la cohérence du contenu, de considérer les informations contenues dans l'Instruction annuelle et de tenir compte de l'arrivée du nouveau personnel. Elle rappelle que ces normes et modalités ne doivent pas empiéter sur l'autonomie individuelle des enseignantes et enseignants (outils d'évaluation, jugement sur les apprentissages, préparation et présentation des cours, etc.). Ces normes et modalités sont établies sur proposition du personnel enseignant. La direction doit ensuite les approuver.

SÉCURITÉ SOCIALE

TABLEAU DES PRIMES D'ASSURANCES APPLICABLES AU 1ER JANVIER 2018 — PAR PÉRIODE DE 14 JOURS

RÉGIME OBLIGATOIRE D'ASSURANCE MALADIE			
	Individuelle	Monoparentale	Familiale
Maladie 1	37,01 $	55,11 $	91,30 $
Maladie 2	46,83 $	69,94 $	113,11 $
Maladie 3	59,08 $	88,36 $	140,47 $
Maladie Personne adhérente exemptée	0,00 $	0,00 $	0,00 $

COMPLÉMENTAIRE 2 — ASSURANCE SALAIRE DE LONGUE DURÉE — RÉGIME « B »	
Régime « B »	1,010 % du salaire

COMPLÉMENTAIRE 3 — ASSURANCE VIE	
Assurance-vie de la personne adhérente (par 1 000 $ de protection)	
Premiers 5 000 $	0,000 $
20 000 $ suivants	0,008 $
ASSURANCE-VIE ADDITIONNELLE DE LA PERSONNE ADHÉRENTE ET DE LA PERSONNE CONJOINTE (PAR 1 000 $ DE PROTECTION SELON L'ÂGE DE LA PERSONNE ADHÉRENTE)	
- Moins de 30 ans	0,016 $
- 30 à 34 ans	0,018 $
- 35 à 39 ans	0,024 $
- 40 à 44 ans	0,033 $
- 45 à 49 ans	0,052 $
- 50 à 54 ans	0,087 $
- 55 à 59 ans	0,152 $
- 60 à 64 ans	0,212 $
-65 à 69 ans	0,300 $
-70 à 74 ans	0,373 $
-75 ans ou plus	0,805 $
Assurance-vie de base de la personne conjointe et des enfants à charge	
	0,92$

NOTES :

- Il y a un congé de primes partiel applicable au régime d'assurance maladie obligatoire, au régime complémentaire 1 de soins dentaires, au régime complémentaire 2 d'assurance salaire de longue durée obligatoire et au régime complémentaire 3 d'assurance vie de base de la personne adhérente, et ce, pour toute l'année.
- La taxe de vente provinciale de 9 % doit être ajoutée à ces primes.
- Lorsque la tarification est établie en fonction de l'âge, le taux qui s'applique pour la durée de l'année civile en cours est déterminé selon l'âge atteint par la personne adhérente au 1er janvier de cette année civile.

SÉCURITÉ SOCIALE

TAUX ET PRIME 2018

RRQ	
Maximum des gains admissibles (MGA) :	55 900 $
Taux :	5,4 %
Exemption :	3 500 $
Maximum des gains cotisables (55 300 $ - 3 500 $)	52 400 $
Cotisation maximale (51 800 $ x 5,4 %)	2 829,60 $
RQAP	
Minimum de revenus assurables	2 000 $
Maximum de revenus assurables	74 000 $
Taux de cotisation	0,548 %
Cotisation maximale	405,52 $
Assurance emploi	
Maximum de la rémunération assurable	51 700 $
Taux de cotisation	1,3 %
Cotisation maximale	672,10 $
RREGOP	
Taux de cotisation	10,97 %

Le taux de cotisation pour l'année 2018 s'applique donc comme suit :
[Salaire annuel—13 975 $ (25 % du MGA)] X 10,97 %[1]

1 Pour les salaires inférieurs au MGA, une contribution gouvernementale réduit le taux effectif de cotisation.

Exemple pour un salaire de 78 992 $:
(78 992 $ - 13 975 $) X 10,97% = 7 132,36 $

Manon Chamberland, adj. adm.

Consultation sur le calendrier scolaire 2018-2019

Plus d'une centaine d'entre vous ont participé au sondage sur le calendrier scolaire 2018-2019. La majorité préfère débuter l'année tôt avec quatre journées pédagogiques. De plus, vous préféreriez avoir une journée pédagogique le vendredi 12 avril 2019 plutôt que le vendredi 19 septembre 2018. Nous avons donc transmis ces résultats aux services éducatifs de la commission scolaire. Merci de votre participation et à l'an prochain!

Stéphane Côté, conseiller technique

Financement des élèves en difficulté

La FSE (CSQ) et l'APEQ accueillent favorablement les changements apportés au processus de validation

Québec, le 18 novembre 2017. – Bien qu'elles demeurent avec de nombreuses questions sur l'ensemble des changements effectués et à venir, la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) et l'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ-QPAT) ont pris connaissance du projet de règles budgétaires amendées mis de l'avant par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES). Celui-ci propose notamment certains changements souhaités quant au processus de financement des élèves en difficulté, de sorte qu'il puisse être plus rapide et en continu.

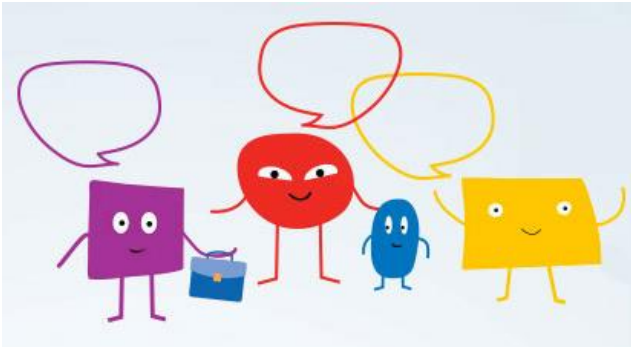
Ainsi, la FSE et l'APEQ voient d'un bon œil que les élèves en difficulté puissent être financés plus tôt dans l'année scolaire plutôt qu'en avril, et même tout au long de l'année si besoin, permettant ainsi des mois supplémentaires d'accès à des services pour certains élèves, notamment ceux du préscolaire, dans la mesure où ces services sont disponibles. De plus, elle accueille favorablement la nouvelle approche voulant que le financement des élèves en difficulté puisse être prévisible et établi d'avance.

« C'est certes un pas dans la direction que nous souhaitions et réclamions depuis de nombreuses années auprès du Ministère, qui semble nous avoir entendus sur cette question. Cette nouvelle façon de faire va dans le sens d'une plus grande reconnaissance du jugement professionnel des enseignants et c'est une bonne nouvelle. Il s'agira maintenant de s'assurer que ça se traduise concrètement dans les milieux, avec un niveau de services suffisant », a fait savoir Josée Scalabrini, présidente de la FSE-CSQ.

« Cette décision favorisera un accès plus tôt aux services pour certains élèves, et permettra aux milieux d'avoir une vision à plus long terme. Nous travaillons pour que chaque élève puisse recevoir les services dont il a besoin. Nous sommes en mesure d'apprécier ces changements positifs à leur juste valeur, tout en restant vigilants quant aux effets de leur application dans les écoles », a signifié Sébastien Joly, président de l'APEQ.

Dans la continuité du travail déjà effectué auprès du MEES à ce sujet, la FSE et l'APEQ souhaitent être étroitement associées aux changements à venir quant au financement des élèves en difficulté. Elles souhaitent notamment que le MEES ajoute les ressources nécessaires pour répondre à l'ensemble des besoins exprimés pour les élèves en difficulté, dont le financement apparaît encore clairement insuffisant, notamment en raison de leur nombre croissant difficile à évaluer. De plus, le MEES doit impérativement avancer vers une meilleure prise en compte de la composition de la classe, la réduction de la taille des groupes et la pondération à priori des élèves en difficulté au préscolaire.

Source : Sylvie Lemieux, attachée de presse FSE



Santé et sécurité au travail

Par : Émile G. Ouellet

J'aurai le loisir de vous entretenir de santé et sécurité au travail dans les prochains numéros du journal syndical *Le Lien.* J'aborderai majoritairement des thèmes reliés à la santé psychologique puisque c'est un domaine dans lequel nous ne sommes pas adéquatement protégés. Il y a plusieurs facteurs de risque organisationnels qui existent et que nous devons corriger (ou plaider pour qu'ils soient corrigés…), pour notre bien-être et celui de nos camarades.

LA CIVILITÉ AU TRAVAIL

L'employeur a une obligation de fournir un milieu de travail sain et sécuritaire[1]. Cela est clair quand viennent les cas de harcèlement psychologique, mais la santé n'est pas qu'une absence de maladie, c'est surtout un état de bien-être : physique, mental et social. La protection qu'offre cette obligation est donc plus large que le harcèlement et ne doit pas nécessairement mener à des accusations pour que l'employeur doive prendre action. Les cas d'incivilités illustres bien cette situation.

[1] Article 81.19 de la Loi sur les Normes du Travail et Article 46 de la Charte des Droits et Libertés de la Personne

L'incivilité se définit grosso modo par une absence de considération pour les autres. Ça peut être de la médisance, une attitude condescendante, faire un reproche à un autre devant un groupe, etc. Il y a des conséquences à court terme (fatigue, insatisfaction, détresse…) et à long terme (intention de quitter, épuisement professionnel…). Il ne faut pas accepter de telles situations et réagir, mais comment?

Stratégies d'intervention en cas d'incivilité

1) Éviter de le prendre personnel;
2) Rencontrer la personne concernée pour lui en parler :
   - Choisir le bon moment;
   - Choisir le lieu (discret);
   - Rapporter des faits;
   - Utiliser le « je »;
   - Établir une entente;
   - Revenir sur l'entente, en cas de répétition.
3) Si la situation se reproduit, documenter avec des faits et consulter votre syndicat;
4) Si la situation ne se règle pas, rencontrer la ou le gestionnaire pour lui en parler.

Voici, en résumé, les différents rôles, responsabilités et obligations des corps d'emploi :

Rôles, responsabilités et obligations de l'employeur :

Établir des moyens de prévention de l'incivilité

- Produire une politique de civilité

et la faire connaître;
- Établir un code de civilité;
- Gérer les conflits.

Rôles, responsabilités et obligations des gestionnaires :

- Faire connaître et faire respecter les moyens de prévention établis à la politique
- Énoncer les comportements attendus;
- Énoncer les comportements non-tolérés;
- Intervenir et faire cesser tout comportement d'incivilité;
- Se questionner sur les causes possibles de civilités;
- Gérer les conflits;
- Agir à titre de modèle;
- Ne pas céder face aux leaders négatifs influents dans l'organisation;
- Organiser des entretiens avec les personnes qui quittent l'organisation afin de comprendre la raison de leur départ.

Rôles, responsabilités et obligations de l'employé :

- Respecter les moyens de prévention de l'incivilité établis par l'employeur (politique, code de civilité);
- Être conscient de « comment j'agis » avec les autres;
- Ne pas tolérer un comportement d'incivilité
- Dénoncer l'incivilité vécue ou observée (témoin);
- Agir avec civilité.

Source : Josianne Brouillard
Conférencière de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur des affaires sociales (ASSTSAS)

Invitation — Jumelage d'écoles entre Québec et Haïti

Bonjour,

Je me présente : Claire Binet. Retraitée active, je travaille auprès d'une organisation haïtienne engagée en développement durable et en tourisme communautaire. Je viens de séjourner pendant quelques mois dans une région rurale du sud d'Haïti. Certains acteurs clefs de l'association paysanne avec laquelle j'étais impliquée sont aussi enseignants ou dirigeants dans les écoles locales. Ils ont une grande motivation pour y implanter des potagers et pépinières afin de sensibiliser les élèves à l'agriculture et approvisionner les familles du village. Ils m'ont exprimé leur désir de participer à un jumelage avec des écoles québécoises qui ont un intérêt pour ce type d'activité. Si un tel projet vous interpelle, veuillez me contacter :
binet_claire@hotmail.com ou (418) 661-8414.

Pour vous donner un aperçu de cette communauté, voici des liens pour deux articles parus ces derniers mois :

https://l-express.ca/experience-cafe-en-haiti/

http://www.lenational.org/fond-jean-noel-lor-noir/

Qu'est-ce qui est plus écologique, un sapin naturel ou un sapin artificiel?

Ah! le plaisir de décorer un beau sapin de Noël en écoutant de la musique alors qu'il neige dehors. De quelle équipe faites-vous partie? L'équipe des sapins artificiels ou celle des sapins naturels? Les deux équipes ont de bons arguments : un sapin naturel sent bon, mais on n'a pas à couper d'arbres quand on prend un sapin artificiel (et c'est moins salissant, diront plusieurs). Mais, dans les faits, lequel est le plus écologique?

On pourrait penser que le sapin artificiel est plus écologique puisqu'il peut être réutilisé d'année en année, mais non, c'est le sapin naturel le vainqueur!

Une firme montréalaise, Ellipsos, a fait la comparaison des cycles de vie des deux types de sapin. Le coût environnemental du sapin artificiel est plus élevé, puisqu'il est généralement fait de plastique, qu'il est souvent fabriqué en Chine, donc a généré beaucoup de gaz à effet de serre (GES), en plus de ne pas être recyclable. Les arbres naturels poussent généralement à proximité du lieu de vente. En revanche, si l'on conserve un sapin artificiel pendant 20 ans ou plus, il devient écologiquement plus intéressant.

Pour un résumé de l'étude : https://www.protegez-vous.ca/Maison/mon-beau-sapin

Source : Info EVB-CSQ, décembre 2017

CONGÉ DES FÊTES

Veuillez prendre note que les bureaux du syndicat seront fermés du 23 décembre 2017 au 7 janvier 2018. Nous serons donc de retour le 8 janvier 2018.

JOYEUX NOËL ET BONNE ANNÉE 2018!

Damien, Monique, Marilyn, Stéphane, Kathy et Manon