

LE LIEN

Volume 41 Numéro 4

13 décembre 2016

LES DEUX MONDES DE L'ÉDUCATION, À L'APPROCHE DU TEMPS DES FÊTES, SOUHAITONS-NOUS LE MEILLEUR!

Vous le savez, le ministre de l'Éducation, Monsieur Proulx, termine présentement une vaste consultation sur la réussite éducative. Votre FSE, tout comme plusieurs enseignantes et enseignants, a sauté sur l'occasion pour dénoncer les effets des coupures d'un milliard de dollars en éducation ces dernières années au Québec. Le Syndicat de l'enseignement de la région de Québec a, quant à lui, présenté les résultats d'une toute récente recherche sur la composition des classes de la ville de Québec : "la classe régulière comporte souvent plus de 50 % d'élèves en difficulté". Dans nos plus grosses écoles de Charlevoix, faisant fi de la moyenne du nombre d'élèves par classe de la convention collective, c'est souvent le maximum d'élèves que vous devez guider vers la réussite. Dans nos petites écoles, certaines classes à plus d'une année d'études, certaines années, débordent aussi d'élèves et comportent aussi leur lot d'élèves en difficulté. Ce que moi j'en retiens de vos commentaires, c'est que vous demandez à votre direction des services pour ces élèves ainsi que pour votre classe et votre direction vous fait comprendre que le service qu'elle peut vous ajouter sera enlevé d'une autre classe. Ça, c'est la réalité. Il faudra vivre avec...

Notre commission scolaire, elle, vous a transféré dans votre courriel sur le portail, une copie du mémoire qu'elle a fait parvenir au ministère dans le cadre de cette consultation. Je vous invite à le lire. Vous y trouverez notamment que "les conventions collectives devraient être assouplies afin de placer les élèves au

premier rang des décisions quant à l'organisation scolaire et des services aux élèves". J'y ai retenu aussi "qu'il faudrait apporter les changements nécessaires à la formation des maîtres afin de s'assurer que les futurs enseignants et enseignantes auront les compétences permettant d'identifier, de reconnaître, de comprendre et de considérer les besoins particuliers des élèves afin d'intervenir adéquatement auprès de ces derniers et ainsi soutenir le réussite éducative". Pas un mot sur la composition de la classe. J'espère que nos recrues de l'enseignement intéressées à travailler dans Charlevoix ne liront pas ce mémoire...

Plusieurs confirment que le ministre Proulx a une bonne écoute et connaît mieux ses dossiers que ses prédécesseurs. Enseignantes et enseignants de Charlevoix, je vous souhaite, en ce temps des Fêtes, que le ministre retienne les recommandations du mémoire de la FSE plutôt que celui de notre commission scolaire. Je vous le souhaite à vous et aussi aux élèves de Charlevoix « parce que ce n'est pas une question de formation, c'est une question de conditions ». « Si les conditions de la classe ne changent pas, peu importe la formation, même un doctorat n'y changera rien. », deux phrases que j'ai entendues lors du dernier conseil fédéral de la FSE..

Bon temps des Fêtes et reposez-vous bien!

Damien Lapointe, président



Réseau d'action sociopolitique

Les 17 et 18 novembre derniers, j'ai participé, au nom du SEC-CSQ, au Réseau d'action sociopolitique de la CSQ. Les deux sujets chauds ont été la réforme du scrutin et le revenu minimum garanti. Je vais ici tenter de rendre compte de cette rencontre efficacement et brièvement. Vous me pardonnerez donc le ton sec et laconique ainsi que les coquilles glissées ci et là pour cause de procrastination!

Jour 1 : Réforme du mode de scrutin

Présentations de Marc-André Bodet, professeur adjoint, département de sciences politiques, Université Laval, et de Réal Lavergne, président de Représentation équitable au Canada.

Il y a presque autant de modes de scrutin que de

régimes démocratiques. C'est que chaque système électoral se dote d'un mode de scrutin censé répondre aux besoins spécifiques de la population qu'il dessert. Et les collectivités politiques n'ont pas toutes les mêmes besoins.

Intégrer la proportionnalité dans notre mode de scrutin peut se faire de bien des façons selon le niveau de proportionnalité désiré et la réalité géopolitique. De la proportionnelle pure au système uninominal à un tour (le nôtre), les possibilités sont innombrables. Pour y voir plus clair, nous pouvons les classer en trois grandes familles : les modes majoritaires, les modes proportionnels et les modes mixtes.

Le mode de scrutin est un outil et il n'y a pas d'outil parfait, chacun comporte son lot d'avantages et d'inconvénients. En voici un résumé.

	Avantages	Inconvénients
Proportionnelle pure (On élit des partis et ils choisissent les politiciens. 1 État = 1 circonscription.)	<ul style="list-style-type: none"> • Simple • Proportionnel • Tous les votes comptent • La chambre est un portrait fidèle de la volonté de l'électorat 	<ul style="list-style-type: none"> • Représentation locale fortement diminuée • Grande concentration du pouvoir chez les leaders de partis
Proportionnelle de listes régionales (Plusieurs circonscriptions. Comme la proportionnelle pure, mais pour chaque circonscription.)	<ul style="list-style-type: none"> • Simple • Proportionnel • Tous les votes comptent • La chambre est un portrait fidèle de la volonté de l'électorat 	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleure représentation locale, mais tout de même diluée • Concentration du pouvoir chez les leaders de partis
Mixte avec compensation (Mélange de majoritaire et de proportionnelle. On vote pour un candidat ET pour un parti. Le gagnant de l'élection uninominale est élu et une compensation est offerte aux partis sous-représentés.)	<ul style="list-style-type: none"> • Représentation locale • Proportionnelle • Presque tous les votes comptent • La chambre est un portrait assez fidèle de la volonté exprimée 	<ul style="list-style-type: none"> • Scrutin beaucoup plus complexe à gérer • Deux votes au lieu d'un • Concentration du pouvoir au sein des partis

Ceux et celles qui suivent l'actualité ont sans doute remarqué que le gouvernement de Justin Trudeau, malgré son engagement clair à déclencher une réforme du système, cherche une porte de sortie, clamant que les Canadiens et les Canadiennes n'en veulent pas...

Le défi est grand : il faut un gouvernement élu majoritaire par le système actuel pour le changer! Des politiciens qui acceptent de modifier le système qui les a mis au pouvoir, ça ne court pas les rues, à moins que la pression populaire devienne insupportable.

Le cas de la Nouvelle-Zélande en est un qui devrait attirer particulièrement notre attention. La réforme a eu lieu en 1992. Le gouvernement au pouvoir avait démantelé l'État avec un régime d'austérité qu'il n'avait nullement annoncé en campagne. Il s'agissait d'un gouvernement élu par moins de 30 % de la population. La grogne populaire était palpable. Mais la population a réussi à pousser le gouvernement suivant à tenir son engagement de campagne de réformer le scrutin pour le rendre plus proportionnel.

Nul besoin de vous dire que ces circonstances nous sont au moins un peu familières...

Mobilisation – précarité, SST, conditions de travail.

Point d'information : les 2 et 3 février prochains aura lieu un événement national sur la précarité, l'organisation du travail et les pratiques de gestion de ressources humaines (un titre digeste est à venir!).

Objectifs

- ◆ Prendre connaissance des stratégies organisationnelles déployées par les employeurs;
- ◆ Identifier les problèmes liés à l'organisation du travail, notamment les problèmes de précarité et de surcharge de travail;
- ◆ Démontrer les effets des compressions budgétaires, des réformes et des restructurations sur les conditions d'exercice du travail.

- ◆ Déterminer les conséquences sur la santé des travailleuses et des travailleurs.
- ◆ Comprendre les diverses stratégies défensives utilisées par les membres.
- ◆ Déterminer les obstacles à l'action syndicale pour faire face au problème d'organisation du travail.
- ◆ Développer des méthodes d'intervention efficaces face aux problèmes d'organisation du travail;
- ◆ Créer et proposer des pistes de solution à ces problèmes.

Jour 2 : Revenu minimum garanti, amorce de réflexion

Présentation de l'économiste Pierre-Antoine Harvey

Le concept du revenu minimum garanti a fait couler beaucoup d'encre au cours des dernières années. On le vénère et on le déteste à gauche comme à droite. Un revenu de combien? Selon quels critères? À quelles conditions?

Autres noms : revenu de citoyenneté, allocation universelle, revenu d'existence, impôt négatif.

« Un revenu versé par une communauté politique à tous ses membres, sur base individuelle, sans contrôle des ressources ni exigence de contrepartie ». - Yannick Vanderborght et Philippe Van Parijs (2005).

Un tel revenu devrait donc satisfaire aux trois conditions suivantes :

1. Revenu individuel (peut être modulé pour les enfants)
2. Universel (tous et toutes y ont accès)
Par contre, l'impôt peut venir récupérer ces montants si les revenus totaux dépassent un certain seuil
3. Inconditionnel

- Pas nécessaire de prouver son besoin (pauvreté, perte d'emploi...)
- Pas de contrepartie ou d'exigence de comportement

Voici quelques-uns des avantages (pour la droite comme pour la gauche, les avantages perçus par une personne étant potentiellement des inconvénients pour une autre) de cette mesure .

Avantages :

Reconnaissance d'un droit fondamental et inaliénable à un niveau de vie décent.

Élimination de la stigmatisation liée à un programme d'aide.

Sécurité sociale pour les atypiques et précaires qui sont exclus des programmes encore structurés autour du permanent-temps plein stable.

Simplification administrative qui vient réduire la bureaucratie et les dépenses publiques.

Démarchandisation du travail = plus grande liberté et capacité de négociation des travailleurs en faveur de meilleures conditions de travail (parce qu'une option au travail existe).

Augmentation de la rémunération pour les emplois désagréables et pénibles.

Responsabilisation individuelle.

Possibilité de refuser des « emplois-arnaques ».

Reconnaissance de l'apport social de l'engagement dans des activités non marchandes (puisque les personnes auront toujours besoin de rester actives et de se sentir utiles même en dehors du travail).

Lutte contre la petite évasion fiscale (travail au noir).

Garantir une base de consommateurs assidus.

Filet de sécurité qui facilite la prise de risque et l'entrepreneuriat.

Risques et inconvénients :

Compensation pour des services publics (santé, éducation gratuite...) = privatisation comme en Alaska.

Propositions actuelles trop faibles (on parle de montant oscillant autour de 25 000 \$ par an).


« Désincitation » au travail (non démontrée).

Création d'emplois dans les secteurs les moins rentables et à forte concurrence par la possibilité de réduire les salaires et avantages.

Voilà.

N'hésitez pas à me contacter si vous voulez en savoir plus. J'ai en main une documentation volumineuse sur ces sujets.

Jaquis Gagnon



LA VIOLENCE AU TRAVAIL

Cris, insultes, menaces, coups, vols de fait, agressions : agissons contre la violence au travail. Déclarez les incidents et parlez-en à votre syndicat.

Prévenez et guérissez

INSTITUT DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Pour des conseils et des soutien, contactez votre syndicat ou lacsq.org/sst

Plusieurs actions peuvent être entreprises pour prévenir les manifestations de violence ou de comportements agressifs ou perturbateurs, ainsi que pour en diminuer les conséquences. Ces actions doivent être adaptées selon les circonstances.

Votre déléguée ou délégué syndical a reçu la brochure *La violence au travail faut s'en occuper*. Cette brochure présente quelques suggestions pour mieux gérer ces situations.

COMITÉ DE L'ÉDUCATION DES ADULTES DE LA FSE-CSQ

Par Steve Gingras, enseignant à l'éducation des adultes

Le 14 novembre s'est réuni le comité de l'éducation des adultes de la FSE-CSQ. Le comité est composé des personnes suivantes : Mmes Johanne Auclair (Syndicat de l'enseignement de la région de Québec), Nathalie-Patricia Bélanger (Syndicat de l'enseignement de la région de la Métis), Éline Thibodeau (Syndicat de Lanaudière) et MM. Jean-François Touzin (Syndicat des professeurs de Lignery) et Steve Gingras (Syndicat de l'enseignement de Charlevoix). Lors de cette rencontre, le comité a pu profiter du soutien de M. Alec Larose (conseiller à la FSE) ainsi que celui de Mme Josée Scalabrini (présidente de la FSE).

Les sujets abordés lors de cette rencontre ont été la réforme des programmes à l'éducation des adultes, qui entrera en vigueur pour l'année scolaire 2017-18, et le plan d'action « Mettre la FGA sur la carte ». La formation générale des adultes (FGA) se trouve en effet à la croisée des chemins. D'une part, malgré certaines réticences et recommandations de la part de la FSE à l'égard de l'implantation des nouveaux programmes de la FGA, et après plusieurs années de report et de mises au point, le MEES a finalement annoncé que l'implantation des nouveaux programmes sera obligatoire dès l'an prochain. Il est à noter que le renouveau est déjà implanté pour les programmes de premier cycle (formation de base commune, FBC) et que suite à cette implantation, la FSE a présenté un mémoire afin de souligner les lacunes vécues depuis cette implantation.

Réforme des programmes de formation

Le comité s'est penché sur les obstacles à prévoir face à l'implantation des programmes de deuxième cycle (formation de base diversifiée, FBD) et a partagé ses observations sur l'implantation volontaire du renouveau qui est vécue dans certains centres. Tout d'abord, le comité a reconnu que le soutien et les ressources accordées par les

différents centres au Québec sont loin d'être uniformes. Certains centres se sont vus accorder des moyens (ressources, enveloppes budgétaires et libérations) qui ont facilité l'expérimentation et l'implantation des nouveaux programmes. Par contre, d'autres centres accusent beaucoup de retard faute de soutien et de moyens pour sa mise en œuvre. L'enseignement individualisé, les classes hétérogènes et les entrées multiples en cours d'année (caractéristiques particulières à la FGA) sont autant d'éléments qui posent problème face aux nouveaux programmes qui demanderont beaucoup d'ajustement et de vulgarisation de la part des enseignants.

Les membres du comité ont conclu de façon unanime que l'échéancier de 2017-18 n'est pas réaliste et que les ressources manquent pour la plupart des centres afin de favoriser une implantation réussie. Les ratés vécus au secteur jeunes et à la FBC ne semblent pas avoir favorisé la prudence souhaitée face à des changements importants. Il est également à noter que certains outils d'apprentissage et d'évaluation ne sont toujours pas prêts.

Mettre la FGA sur la carte

La FGA désire également mettre en place une opération de mise en valeur de ce service d'enseignement. La réalité de l'éducation des adultes (profils de la clientèle, manque de ressources, responsabilités grandissantes, précarité du personnel, etc.) mérite d'être connue tant par les acteurs du secteur de l'enseignement que par la population en générale. Sa contribution exige une meilleure reconnaissance de son rôle tout comme ses défis importants à venir. Les actions que le comité compte mettre en place sont, entre autres : le réseautage des acteurs du milieu, un sondage auprès du personnel, une campagne de visibilité et la convergence des acteurs du milieu au sein des Réseaux de la FGA dont le prochain est prévu au mois d'avril 2017.

Éducation financière

La Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) a obtenu la copie d'une lettre du ministre de l'Éducation, M. Sébastien Proulx, adressée aux présidences des commissions scolaires. Vous devrez donc tenir compte, dans l'élaboration de la grille-matières, de l'intention du Ministre de rendre obligatoire le cours d'éducation financière dès septembre 2017.

La FSE a immédiatement réagi en communiquant au MEEES sa profonde colère face à cette façon de procéder, considérant que les principales personnes concernées par ces éventuels changements

n'ont même pas été consultées sur le sujet. Les modalités du cours ne semblent pas définies et nous ne savons pas encore quels impacts cela aurait sur l'équilibre de la grille-matières. De plus, nous nous questionnons sur le fait que le sujet de l'éducation financière fait partie intégrante du processus de consultation sur la Politique nationale sur la réussite éducative tout en constatant qu'une décision semble prise avant même d'avoir terminé cette consultation.

La FSE continuera ses démarches de manière à faire entendre la voix des enseignantes et enseignants, car des changements improvisés et trop rapides n'ont souvent pas les effets recherchés sur l'ensemble de la vie scolaire.

Source : Isabelle Tremblay, conseillère FSE



**MES FINANCES,
MES CHOIX**
PROGRAMME D'ÉDUCATION FINANCIÈRE

 **Desjardins**
Coopérer pour créer l'avenir



Vous souhaitez amener les jeunes à prendre des décisions financières éclairées et à coopérer dans un monde en constante évolution? Des activités, articles et vidéos vous aident à aller plus loin dans votre démarche.

Que vous soyez appelé à donner ce nouveau cours ou à traiter de sujets d'éducation financière dans un cours, le programme *Mes finances Mes choix*^{MD} de Desjardins peut vous aider à susciter l'intérêt de vos étudiants sur 16 sujets proches de leurs préoccupations.

Pour information : <https://www.desjardins.com/coopmoi/difference-desjardins/mes-finances/>



SÉCURITÉ SOCIALE

Taux de cotisation au RREGOP POUR 2017 À 2019

Les résultats de la dernière évaluation actuarielle du RREGOP, couvrant la période du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014, ont été présentés au Comité de retraite du RREGOP le 24 octobre 2016. Cette évaluation actuarielle a établi le taux de cotisation applicable au 1^{er} janvier 2017 à **11,05 %** du traitement excédant 25 % du maximum des gains admissibles (MGA) au Régime de rentes du Québec. Il s'agit donc d'une légère baisse par rapport au taux de 11,12 % applicable en 2016. Le MGA applicable en 2017 est de 55 300 \$ (55 300 \$ x 25 % = 13 825 \$).

Le taux de cotisation pour l'année 2017 s'applique donc comme suit :

(Salaire annuel - 13 825 \$) x 11,05 % ^[1]

On se souviendra qu'à la suite de la ronde de négociation de 2010, il fut convenu que le taux de cotisation pour l'année 2014 et les suivantes serait directement déterminé par les résultats de l'évaluation actuarielle. Le Conseil des ministres du 30 novembre 2016 a donc tout simplement modifié les taux de cotisation inscrits à l'annexe IV.4 du Règlement d'application de la Loi sur le RREGOP en fonction des taux établis par l'évaluation actuarielle, sans pouvoir discrétionnaire.

Pour les années 2018 et 2019, le taux de cotisation sera réduit à **10,97 % et 10,88 %** respectivement (toujours sur l'excédent de 25 % du MGA).

Les très bons rendements enregistrés par la caisse des personnes participant au RREGOP au cours des cinq dernières années constituent le principal facteur expliquant ces légères baisses de cotisation. Par contre, d'autres facteurs ont empêché des baisses plus importantes, en particulier la révision à la baisse des hypothèses de rendement de la caisse (6 % au lieu de 6,25 %) et l'amélioration de l'espérance de vie.

Par ailleurs, l'augmentation de l'âge de la retraite à 61 ans en 2019 et l'augmentation de la réduction actuarielle à 6 % en 2020 n'auraient qu'un très faible effet sur la réduction du taux de cotisation.

Retraite Québec a publié un communiqué pour annoncer le taux applicable en 2017. Vous pouvez le consulter, de même que l'évaluation actuarielle complète, à l'adresse suivante : www.carra.gouv.qc.ca/fra/publications/evaluation_actuarielle.htm

Source : Mario Labbé, conseiller
Sécurité sociale CSQ

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



SÉCURITÉ SOCIALE

Taux et primes 2017

RRQ

Maximum des gains admissibles (MGA) :	55 300 \$
Taux :	5,40 %
Exemption :	3 500 \$
Maximum des gains cotisables (55 300 \$ - 3 500 \$)	51 800 \$
Cotisation maximale (51 800 \$ x 5,4 %)	2 797,20 \$

RQAP

Minimum de revenus assurables	2 000 \$
Maximum de revenus assurables	72 500 \$
Taux de cotisation	0,548 %
Cotisation maximale	397,30 \$

Assurance emploi

Maximum de la rémunération assurable	51 300 \$
Taux de cotisation	1,27 %
Cotisation maximale	651,51 \$

RREGOP

Taux de cotisation	11,05 %
--------------------	---------

Le taux de cotisation pour l'année 2017 s'applique donc comme suit :
(Salaire annuel—13 825 \$) X 11,05 %¹

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

Exemple pour un salaire de 77 633 \$:
(77 633 \$ - 13 825 \$) X 11,05 % = 7 050,78 \$

Manon Chamberland, adj. adm.

Saviez-vous que...?



Le nom *Google* est le fruit d'une erreur. En effet, cette entreprise devait avoir pour nom *googol* (en français *gogol*), ce qui désigne 10^{100} , soit un nombre commençant par 1 suivi de cent zéros. La légende veut que les fondateurs de l'entreprise, alors étudiants, demandèrent à d'autres étudiants en informatique de l'aide pour nommer le moteur de recherche qu'ils avaient conçu. Le nom *googolplex* a retenu l'attention, puis a été réduit à *googol*, symbolisant l'immense volume d'information disponible sur le Web que ce programme devrait organiser. À la suite d'erreurs de frappe lors de l'enregistrement du nom de domaine, *google.com* est né. Vingt ans plus tard, non seulement ce nom est passé dans l'usage, mais il est connu partout dans le monde et a servi à former de nombreux mots, dont *googler* au Québec et *googliser* en France.

Source : Martine Lauzon, réviseure linguistique CSQ

SÉCURITÉ SOCIALE

TABLEAU DES PRIMES D'ASSURANCES APPLICABLES AU 1^{ER} JANVIER 2017 — PAR PÉRIODE DE 14 JOURS

RÉGIME OBLIGATOIRE D'ASSURANCE MALADIE

	Individuelle	Monoparentale	Familiale
Maladie 1	35,28 \$	52,53 \$	87,03 \$
Maladie 2	44,64 \$	66,68 \$	107,84 \$
Maladie 3	56,32 \$	84,24 \$	133,92 \$
Maladie Personne adhérente exemptée	0,00 \$	0,00 \$	0,00 \$

COMPLÉMENTAIRE 2 — ASSURANCE SALAIRE DE LONGUE DURÉE — RÉGIME « B »

Régime « B »	1,106 % 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 1^{er} janvier de cette année civile.

SÉCURITÉ SOCIALE

Hausse des coûts de rachat au RREGOP à partir du 1^{er} avril 2017

Vous avez peut-être eu, au cours de votre carrière, des périodes non cotisées au RREGOP que vous pourriez éventuellement racheter, comme des congés sans solde ou du service occasionnel avant 1988 en éducation ou avant 1987 en santé et services sociaux.

Les tarifs applicables pour de tels rachats augmenteront dès le 1^{er} avril 2017. Autrement dit, **toute demande de rachat reçue par Retraite Québec à partir du 1^{er} avril 2017 entraînera un coût de rachat plus élevé que si la demande avait été reçue avant cette date.**

Cette augmentation ne concerne que les demandes de rachat effectuées plus de six mois après la fin d'un congé sans traitement

(parental ou autre) ou pour le service comme occasionnel. En effet, pour les congés sans traitement rachetés à l'intérieur des six mois suivant leur fin, le coût du rachat continue d'être établi à 100 % des cotisations correspondant à la période du congé (congé parental ou de compassion) ou à 200 % (autres congés sans traitement).

Si vous envisagez de faire prochainement une demande de rachat, il est donc dans votre intérêt de communiquer rapidement avec votre employeur pour lui faire remplir les formulaires, en vous assurant que cette demande soit reçue par Retraite Québec **avant le 1^{er} avril 2017.**

Source : Sécurité sociale, CSQ-Québec



Le régime d'assurance collective CSQ offre une garantie d'assurance voyage avec assistance et d'assurance annulation de voyage, si vous participez au régime d'assurance maladie.

Pour profiter pleinement de ces protections*, assurez-vous que votre état de santé est bon et stable avant de partir.

**Des questions?
Communiquez avec CanAssistance
avant votre départ au 1 800 465-2928.**

*Pour connaître les conditions et limitations applicables, consulter votre brochure d'assurance collective.

SSQ Groupe
financier
Les valeurs à la bonne place

RÉSEAU PROFESSIONNEL ET PÉDAGOGIQUE

Par Stéphane Côté, conseiller technique

Les 23 et 24 novembre derniers, j'ai participé au premier réseau professionnel et pédagogique destiné au secteur des jeunes qui avait lieu à Québec et qui était organisé par la FSE-CSQ.

Allocutions d'ouverture

En guise d'ouverture, Mme Josée Scalabrini, présidente de la FSE-CSQ, a rappelé que la profession enseignante était déjà suffisamment encadrée par la Loi sur l'instruction publique, les conventions collectives, etc. et que, par conséquent, un ordre professionnel n'était pas nécessaire. Elle a également souligné que les conditions de travail des enseignantes et enseignants se sont grandement alourdies avec le temps. Puis, Mme Louise Chabot, présidente de la CSQ, a rappelé que l'éducation était l'une des priorités de l'organisation qu'elle représente.

Présentation de l'étude Opération portraits de classe

Le Syndicat de l'enseignement de la région de Québec (SERQ) a réalisé une tournée d'une vingtaine d'écoles au printemps 2013 afin de dresser le portrait de la composition de 283 classes avec la collaboration des enseignantes et enseignants. Il en ressort un écart important entre ce qui est officiellement reconnu et ce qui ne l'est pas ou est en voie de l'être. On peut dégager trois constats de cette étude :

- La procédure voulant que tous les élèves HDAA aient un plan d'intervention est loin d'être appliquée;
- La procédure similaire voulant que l'intégration de ces élèves HDAA ait lieu à condition que des mesures d'appui soient octroyées pour chacun de ces élèves ne semble pas non plus être appliquée;
- Les mesures octroyées ne s'avèrent pas toujours être ce qui avait été convenu au départ ou lorsqu'elles correspondent, elles ne s'avèrent pas toujours suffisantes aux yeux de l'enseignante ou l'enseignant pour répondre aux besoins des élèves.

Plus les élèves avancent dans leur parcours scolaire, plus le nombre d'élèves réguliers diminue (de 60 % au préscolaire à 50 % en sixième année). Aussi, certains élèves ont une double difficulté. Mais la classe, ce n'est pas que les élèves qui la composent. D'autres facteurs doivent être pris en compte pour en saisir la complexité : les parents, l'accès aux ressources, les mesures de soutien et les mesures d'ajustement.

Afin de comprendre les conséquences de la composition de la classe sur les enseignantes et enseignants, leur travail et leur tâche, des entrevues ont été menées auprès de certaines et certains d'entre eux. Des thèmes récurrents en sont ressortis dont un trop grand nombre d'élèves effacés du tableau, une intégration réalisée à tout prix, des ressources à l'école qui ne sont pas au rendez-vous, des listes d'attente pour les ressources externes,

de la souffrance chez les enfants et le personnel, etc. Le résumé de l'étude est d'ailleurs disponible au www.serq.qc.ca.

Un ordre professionnel des enseignantes et enseignants

Depuis les années 80, les diverses demandes qui avaient été formulées pour créer un ordre professionnel des enseignantes et enseignants n'ont pas été retenues. D'ailleurs, ni le rapport des États généraux ni l'Office des professions du Québec ne recommandaient l'instauration d'un tel ordre. Aussi, 95 % des membres de la FSE-CSQ consultés en 2004 s'y opposaient. L'enseignement serait une profession déjà bien encadrée et le public serait suffisamment protégé. Une minorité de pays ont un ordre professionnel. En Ontario, Mme Claudine Laporte qui représente les enseignantes et enseignants franco-ontariens nous a expliqué que l'ordre professionnel qui y a été instauré en 1996 est devenu davantage une machine disciplinaire chargée d'analyser les plaintes et de punir les fautifs.

Différenciation pédagogique

Mme Fanny Lamarche, conseillère à la FSE-CSQ, nous a présenté les trois formes de différenciation pédagogique : la flexibilité, l'adaptation et la modification. Elle rappelle que la modification devrait être une mesure exceptionnelle alors qu'elle serait plutôt largement répandue dans les milieux. Pour être utilisées, les mesures d'adaptation et de modification doivent être indiquées dans le plan d'intervention de l'élève. Il n'est pas obligatoire de recourir à ces trois formes de différenciation pédagogique et elles ne sont pas préalables à une demande de service. Pour plus d'informations sur la différenciation pédagogique, vous pouvez consulter le chapitre 5 du *Guide de gestion de la sanction des études*.

Autonomie professionnelle

Mme Lamarche nous a rappelé que la Loi sur l'instruction publique (LIP), le Programme de formation de l'école québécoise, le Guide de gestion de la sanction des études et la convention collective sont des documents prescriptifs alors que les politiques et documents d'information n'en sont pas. À l'article 19 de la LIP, on mentionne que l'enseignant a le droit de choisir les modalités d'intervention pédagogique qui correspondent aux besoins et aux objectifs fixés pour chaque groupe ou pour chaque élève qui lui est confié. Il a également le droit de choisir les instruments d'évaluation afin de mesurer et d'évaluer les besoins et l'atteinte des objectifs par rapport à chacun des élèves qui lui sont confiés. De plus, la clause 8-1.05 de la convention collective nationale rappelle qu'il revient à l'enseignante ou l'enseignant de choisir la démarche appropriée pour la préparation et la présentation de ses cours dans la limite des programmes autorisés. La clause 8-9.01 c) précise que l'enseignante ou l'enseignant est la première intervenante ou le premier intervenant auprès des élèves. En outre, l'article 96.14 stipule que pour les élèves HDAA, la direction d'école établit un plan d'intervention qui doit tenir compte de l'évaluation des capacités et des besoins de l'élève et voit à sa réalisation et à son évaluation périodique.

En conclusion, Mme Lamarche rappelle que les enseignantes et enseignants sont, par leur connaissance approfondie de leurs élèves, leur expertise et leur jugement professionnel, les mieux placés pour déterminer **quand** et **comment** différencier pour répondre aux besoins des élèves. Elle signale qu'il ne faut pas accepter de pressions ou de décisions qui vont au-delà de vos capacités, de votre temps de travail reconnu et de votre contexte d'enseignement.

Modèle RAI (réponse à l'intervention)

Mme Isabelle Tremblay, conseillère à la FSE-CSQ, rappelle d'abord qu'il faut faire attention à ce qu'on indique dans les normes et modalités et plans de réussite puisque, par la suite, on sera tenu de l'appliquer. Le modèle RAI aurait été créé pour contrer le modèle médical qui demande une évaluation pédagogique par un professionnel afin que l'élève obtienne des services, éviter d'attendre que l'élève ait deux ans de retard avant d'intervenir et valoriser la profession enseignante en reconnaissant son expertise. Il a été mis en place parce que 60 % des élèves seraient identifiés trop tard, pour éviter d'attendre un échec avant d'intervenir en lecture, parce que 75 % des élèves recevant d'une intervention à partir de la 3^e année auraient toujours des difficultés au secondaire et parce que le modèle traditionnel ne réussit pas toujours à reconnaître clairement les élèves en difficulté.

Les principes du modèle RAI sont la prévention, l'intervention rapide, le rôle crucial des interventions pédagogiques universelles (à tous les élèves de la classe), l'intensification des interventions à chaque niveau (trois niveaux) et le pistage des progrès. Le modèle RAI vise à identifier rapidement les élèves ayant des difficultés d'apprentissage et s'arrimer avec la recherche qui mentionne qu'un programme de prévention et de dépistage précoce est nécessaire dès le préscolaire pour identifier un élève en difficulté. On cherche donc à tout faire pour résorber les difficultés de l'élève.

Deux approches du modèle RAI existent : l'approche par résolution de problèmes (inclusion totale) et l'approche multiniveaux avec un protocole standardisé (continuum de services). La première est souvent proposée par le MEES et les commissions scolaires mais serait la moins efficace selon la FSE-CSQ qui

s'appuie sur la recherche en éducation. Elle consiste en quatre étapes : demander des services en classe, différencier et faire appel aux parents, résoudre le problème en équipe (pairs et direction) et consulter des experts (services complémentaires). Dans la seconde, l'élève se retrouve d'abord en classe ordinaire ou en classe ordinaire avec services où l'on appliquera trois niveaux d'intervention. Selon ses besoins, il pourrait se retrouver ensuite dans une classe ressource, une classe spécialisée ou une école spécialisée. Au premier niveau, des interventions universelles sont effectuées auprès de toute la classe par l'enseignant titulaire (80 % des élèves). Au deuxième niveau, des interventions supplémentaires en sous-groupe sont réalisées par l'enseignant orthopédagogue (15 % des élèves). Enfin, au troisième niveau, des interventions intensives et ciblées sont faites toujours par l'enseignant orthopédagogue (5 % des élèves).

Mme Tremblay suggère de s'assurer que le modèle RAI « préviene » au lieu qu'il « guérissent », d'utiliser des modèles d'enseignement dont l'efficacité a été démontrée par la recherche, de suivre les progrès de tous les élèves trois fois par an et d'intensifier les interventions auprès des élèves ayant des difficultés d'apprentissage. Pour instaurer un tel modèle, il faut des objectifs clairs, réalistes et définis dans le temps de même qu'une implantation progressive, par exemple cycle par cycle, échelonnée sur quelques années. Tous les intervenants doivent être consultés et partager la même volonté. Il importe aussi de déterminer les responsabilités de chacun, de respecter l'autonomie professionnelle des enseignants et des orthopédoques et de fournir la formation et l'accompagnement de ces derniers.

SONDAGE CROP SUR LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE DES ÉLÈVES DES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE QUI SE SONT DÉGRADÉES

Québec, le 1^{er} décembre 2016. – Dans le contexte de la consultation nationale sur la réussite éducative menée par le ministre de l'Éducation du Québec, M. Sébastien Proulx, la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) a mené un court sondage auprès des enseignantes et enseignants qu'elle représente pour avoir leur opinion et identifier leurs priorités.

« On trouvait qu'il manquait des éléments majeurs à la consultation nationale. Le Ministère ne posait pas les questions importantes aux enseignants qui vivent l'école au quotidien. De plus, il ne nous a laissé qu'une place infime pour nous exprimer au cours de ce processus. Or, la voix des enseignants doit impérativement être entendue, d'autant plus quand il est question de réussite éducative », a affirmé Josée Scalabrini, présidente de la FSE.

Ainsi, ce sont 70 % des enseignantes et enseignants de la FSE qui trouvent que les conditions d'apprentissage des élèves se sont détériorées au cours des cinq dernières années. De plus, selon le personnel enseignant, les trois facteurs ayant le plus nui à la réussite éducative au cours des cinq dernières années sont l'intégration des élèves en difficulté sans les services suffisants (53 %), l'alourdissement de la tâche du personnel (19 %) et les compressions budgétaires (16 %), trois éléments qui ne sont d'ailleurs pas étrangers les uns aux autres.

De l'avis des enseignantes et enseignants de la FSE, plusieurs éléments auraient un impact positif sur la réussite éducative des élèves : augmenter les services aux élèves en difficulté (98 %), intervenir dès la petite enfance auprès des

élèves en difficulté et leur famille (99 %), revoir la composition de la classe (98 %), améliorer les conditions d'enseignement en début de carrière (94 %) et laisser au personnel enseignant plus d'autonomie dans son travail (88 %).

« Nous savions que les conditions de travail étaient plus difficiles depuis quelques années en raison, notamment, des compressions de l'ordre d'un milliard de dollars dans le réseau. Or, ce sondage confirme que les compressions ont fait mal et que les conditions d'apprentissage des élèves se sont dégradées depuis cinq ans », remarque Josée Scalabrini.

« Les solutions sont claires pour les enseignants : la réussite éducative au Québec s'améliorera avec davantage de services aux élèves et plus de soutien pour les enseignants, un plus grand équilibre dans la composition de la classe et plus d'autonomie professionnelle. Il est donc plus que temps pour le gouvernement de reprendre les choses en main, d'écouter les enseignants et de se donner une vision cohérente et complète de la situation, avec les ressources nécessaires pour investir dans la réussite et dans l'avenir de la société », a-t-elle conclu.

Plus de 1 075 membres de la FSE ont répondu à ce sondage Web qui s'est tenu du 21 au 27 novembre 2016. La marge d'erreur est de plus ou moins 3 % avec un niveau de confiance de 95 %.

Le sondage est disponible sur le site de la FSE au fse.lacsq.org.

Source : Sylvie Lemieux — FSE-CSQ



CONGÉ DES FÊTES

Les membres du conseil d'administration du SEC-CSQ vous souhaitent de passer une belle période des Fêtes et n'oubliez surtout pas de penser à vous; vous le méritez et c'est très important.

Veillez prendre note que les bureaux du syndicat seront fermés du 24 décembre 2016 au 8 janvier 2017. Nous serons donc de retour le 9 janvier 2017.

JOYEUX NOËL ET BONNE ANNÉE 2017!

LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE ADOPTION DU PROJET DE LOI NO 105

Nous désirons vous informer que le projet de loi n° 105 modifiant la Loi sur l'instruction publique (LIP) a été adopté hier, le 17 novembre, à l'Assemblée nationale. Nous avons suivi de près l'étude du projet de loi et nous désirons vous transmettre quelques premières informations à ce sujet. Le but du présent message n'est pas de faire une analyse complète de l'ensemble des modifications qui seront apportées à la LIP, mais plutôt de vous informer de quelques points saillants. Nous vous reviendrons dans les prochains mois avec des outils d'appropriation des changements.

Nous voulons pour le moment attirer votre attention sur deux points particuliers. Rappelons d'abord que le type de décentralisation proposé par le projet de loi soulevait de vives inquiétudes. Il était primordial pour nous que l'organisation des services éducatifs demeure centralisée à la commission scolaire pour assurer une répartition équitable des ressources entre les établissements. Le principe de subsidiarité introduit dans la mission de la commission scolaire et la création d'un comité de répartition des ressources, composé majoritairement de directions d'établissement, dans chaque commission scolaire sont des éléments du projet de loi qui seront effectivement mis en œuvre. Toutefois, une définition du principe de subsidiarité a été ajoutée et celle-ci nous semble laisser une marge de manœuvre suffisante pour que soit conser-

vée une organisation centralisée des services.

Nous avons également des inquiétudes quant aux changements proposés au projet éducatif, tout particulièrement en ce qui concerne le choix des moyens pour atteindre les cibles et les objectifs qui y sont inscrits. Des amendements ont été apportés au projet de loi à ce sujet. Ces moyens seront approuvés par la direction sur proposition du personnel. À la suite de démarches que nous avons effectuées, les délais pour la préparation des propositions inscrites aux articles 96.15 et 110.12 passeront de 15 à 30 jours.

Sachez que le comité de répartition des ressources sera en fonction à partir du 1er juillet 2017. Le premier plan d'engagement vers la réussite de la commission scolaire prendra effet le 1er juillet 2018. Le premier projet éducatif postérieur à cette même date devra prendre effet au plus tard un an suivant la prise d'effet du plan d'engagement vers la réussite, ce qui veut dire au plus tard le 1er juillet 2019. Toutefois, les mesures inscrites dans les conventions de gestion et de réussite concernant les surplus d'une école qui doivent être portés à son crédit pour l'exercice financier suivant deviennent caduques dès juillet 2017.

Source : Nathalie Chabot, conseillère à l'action professionnelle et sociale — CSQ

Vous êtes payés pour 40 heures de travail par semaine »

Entre le mythe et la réalité

Vous avez certainement entendu circuler cette phrase, notamment lors de la dernière négociation de la convention collective des enseignantes et enseignants. C'est normal puisque la partie patronale demandait d'introduire dans l'Entente nationale une clause protocole à l'effet que l'échelle de traitement annuel du personnel enseignant est basée sur une moyenne de 40 heures de travail par semaine.

Pourtant, malgré le refus catégorique de la FSE de faire droit à cette demande, certains laissent entendre que les enseignantes et enseignants sont rémunérés pour 40 heures de travail par semaine. C'est complètement faux! D'ailleurs, pourquoi la partie patronale l'aurait-elle demandé si c'était déjà le cas?

D'abord, l'Entente nationale fait un lien direct entre la tâche éducative et la rémunération (clauses 6-7.01, 6-8.01, 8-6.02 C) et clauses correspondantes à la formation professionnelle et à la formation générale des adultes). Donc, l'enseignante ou l'enseignant est rémunéré en fonction de sa tâche éducative. Dit autrement, son pourcentage de tâche éducative lui donne droit à un pourcentage du traitement annuel en fonction de son échelon dans l'échelle de traitement. Par ailleurs, la contrepartie à cette

rémunération est l'obligation pour l'enseignante ou l'enseignant détenant une tâche à 100 % de respecter une semaine régulière comportant 32 heures de travail à l'école (clause 8-5.01). Pour le reste, c'est en fonction de l'autonomie professionnelle propre à chaque enseignante ou enseignant qu'il revient de déterminer le nombre total d'heures nécessaire pour dispenser son enseignement.

Les 40 heures souvent faussement invoquées, en lien avec la détermination des heures réputées travaillées aux fins d'assurance-emploi, réfèrent uniquement à un maximum d'heures. En effet, pour l'assurance-emploi, il faut multiplier par deux le nombre d'heures de la tâche éducative jusqu'à un maximum de 40 heures. Il n'est aucunement question de relier cette méthode de calcul à une obligation quelconque d'exécuter un nombre d'heures de travail précis.

De plus, vers le milieu des années 90, une enquête faite auprès des enseignantes et enseignants de tous les secteurs d'enseignement concluait que ces derniers travaillaient, dans les faits, autour de 40 heures par semaine en moyenne. Mais encore là, cette enquête n'avait pas comme objectif de relier la rémunération à un nombre total d'heures de travail hebdomadaire. Elle visait à établir une base annuelle comparative de l'emploi d'enseignante ou d'enseignant avec d'autres emplois de la fonction publique. Il faut éviter de faire des extrapolations douteuses permettant de justifier des positions souhaitées sur la rémunération.

Il faut éviter de confondre les faits et les souhaits!

*Denis St-Hilaire, conseiller FSE
Paul St-Hilaire, vice-président FSE*

LES 20 ANS DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

UNE LUTTE À POURSUIVRE POUR LES ENSEIGNANTS

Québec, le 21 novembre 2016. – La Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) souligne aujourd'hui le 20^e anniversaire de la Loi sur l'équité salariale, que les enseignantes du Québec se sont battues pour obtenir, à l'instar d'un ensemble de femmes de tous les horizons et des hommes qui les ont appuyées.

« Même si, en principe, il allait de soi qu'un travail équivalent méritait un salaire égal, il aura fallu une mobilisation déterminée et beaucoup de persuasion pour se rendre jusqu'à l'adoption d'une loi par la ministre Louise Harel, le 21 novembre 1996. Nous pouvons nous réjouir du chemin parcouru. Et malgré cet important jalon, la lutte vers la reconnaissance de la juste valeur de notre travail se poursuit », a déclaré M^{me} Josée Scalabrini, présidente de la FSE.

La tâche des enseignantes et enseignants s'est grandement complexifiée dans les dernières années, par exemple avec les nombreux plans d'intervention, les outils et le matériel accompagnant les élèves en difficulté. On peut penser aussi à l'ajout dans le quotidien des nouvelles technologies de l'information, ou encore à l'application des différents plans gouvernementaux et des multiples ententes découlant d'une gestion axée sur les statistiques.

Voilà pourquoi, dans le cadre de l'exercice du maintien 2015 de l'équité salariale, la FSE a comptabilisé plus de 5 300 plaintes en provenance des enseignantes et enseignants qu'elle représente. Celles-ci font valoir les changements significatifs survenus dans l'exercice de la profession enseignante au cours des dernières années, tout en plaçant pour une reconnaissance de sa juste valeur actuelle.

Rappelons que l'enseignement est une profession à prédominance féminine. De plus, qu'ils soient à l'éducation des adultes, à la formation professionnelle, à l'éducation préscolaire, à l'enseignement primaire ou secondaire, tous les enseignants et enseignantes du Québec exercent un même métier, celui d'enseigner et de préparer l'avenir.

Source : Sylvie Lemieux, FSE-CSQ

Victoire des enseignants de Colombie-Britannique en Cour suprême

La CSQ et la FSE-CSQ heureuses du jugement qui confirme que le gou- vernement doit respecter les en- tentés négociées

Québec, le 11 novembre 2016. – C'est avec beaucoup de satisfaction que la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) accueillent l'importante victoire en Cour suprême de la Fédération des enseignants de la Colombie-Britannique (BCTF) concernant le droit de négociation des enseignants, comprenant, entre autres, le droit de négocier la taille des groupes, qui leur avait été retiré par le gouvernement en 2002.

Mentionnons que la CSQ était la seule intervenante québécoise de cette bataille en Cour suprême qui réunissait plusieurs organisations syndicales de partout au Canada.

« Quelle victoire! C'est une décision majeure qui a été rendue hier. Elle vient confirmer que l'employeur ne peut pas annuler unilatéralement des pans entiers des conventions collectives négociées. Ce jugement aura des impacts non seulement sur les droits des enseignants mais aussi sur les droits de l'ensemble des employés et employées du secteur public. Grâce au travail de notre équipe juridique et de nos partenaires dans le dossier, nous avons fait un gain exceptionnel », a déclaré Louise Chabot, présidente de la CSQ.

« Nous félicitons chaleureusement nos collègues pour cette belle victoire après autant d'années d'efforts. Bien qu'il nous faille analyser plus longuement la décision rendue, il va de soi qu'elle est dans le sens de ce que les enseignants du Québec ont toujours su : les conditions d'apprentissage des élèves sont intimement liées aux conditions de travail des enseignants. C'est donc une très bonne nouvelle pour nous », a estimé Josée Scalabrini, présidente de la FSE-CSQ.

Rappelons que les neuf juges de la Cour suprême ont rendu une décision sur le banc, en l'espace de quelques minutes, ce qui est excessivement rare dans ce type de cause.

« Ce qui a véritablement contribué à cette victoire, c'est la coordination exemplaire des six intervenants syndicaux et du BCTF dans le dossier. C'est un travail de collaboration colossal. Nous avons été en mesure de travailler ensemble dans l'intérêt de tous dans un dossier pancanadien, c'est un exemple qui démontre bien la force de la solidarité syndicale! », a conclu Louise Chabot.

Source : Marie-Eve Imonti, attachée de presse, CSQ

En avril 2017, venez célébrer avec nous !



FÊTE DE LA TERRE

21 AVRIL 2017



AU MENU DE CETTE FÊTE :

Stage band, numéros de cirque, etc.

**Venez chercher des idées
pour vos réalisations futures
en lien avec les valeurs EVB !**

Cette année,
**c'est votre tour
de faire la différence !**

LIEU DE LA FÊTE :

Patro Roc-Amadour
2301, 1^{re} avenue, Québec (QC) G1L 3M9

Un événement présenté par :



EVB-CSQ
Établissement vert Brantford
de la Centrale des écoles du Québec



Service de
l'enseignement
de la région
de Québec (SERQ)