

## Un automne déphasé!

La température chaude du mois d'octobre semble le prolongement de l'été. Toutefois, la mosaïque de couleurs des arbres nous rappelle que l'hiver sonne à nos portes. L'an dernier, à la même période, la neige avait déjà montré le bout de son nez.

Si l'automne est déphasé, que dire des débats qui ont cours actuellement lorsqu'on lit le titre dans *Le Devoir* que « *Le ministre Proulx souhaite plus d'élèves en difficulté dans les classes ordinaires* » et dans *Le Soleil* que le Conseil supérieur de l'éducation, de par la bouche de sa représentante, qu'il faut « *Sortir l'approche médicale des écoles* ».

Depuis des années, la Fédération des syndicats de l'enseignement se bat sur la place publique afin de faire reconnaître et identifier les élèves HDAA dans le but de favoriser l'apprentissage et la réussite des élèves. De plus, la FSE et la CSQ ont développé une expertise terrain et de recherche avec



différentes universités. Cela veut dire que nous sommes dans le champ depuis tant d'années...

La problématique n'est pas l'identification des jeunes, mais la lourdeur de la tâche, la reddition de compte, le nombre d'élèves par groupe et le sous-financement dans l'offre de service. Les enseignantes et les enseignants manquent d'air afin d'accomplir adéquatement leur tâche. Nous sommes constamment à quêter des services pour nos élèves à nos directions d'école et aux commissions scolaires; donc, le sous-financement est criant pour le service aux élèves HDAA.

Voilà la réelle problématique qui est la résultante concrète de coupures massives à coup de milliards dans le système public d'éducation.



Jocelyn Noël  
Président

# Conférence avec Olivier Demers

## Appel d'offres - Régime d'assurance collective

À la réunion du conseil des déléguées et délégués SEDR-CSQ du 10 octobre dernier, Olivier Demers, conseiller à la Centrale des syndicats du Québec, est venu nous expliquer la complexité d'aller en appel d'offres. Le processus est différent de votre renouvellement des assurances auto ou habitation. En effet, il est plus complexe qu'il n'en paraît de renouveler notre régime d'assurance collective. La CSQ doit préparer un cahier de charge qui prend environ 18 mois pour lancer un appel d'offres auprès des assureurs potentiels. Il est important de se souvenir que notre régime d'assurance collective englobe 80 000 membres de la CSQ.

L'assureur doit avoir la capacité financière pour nous accueillir et ce dernier doit avoir son siège social au Québec, et ce, comme spécifié dans notre convention collective nationale; or, seulement trois entreprises répondent aux exigences. De plus, nos assurances collectives sont renégociées chaque année avec l'assureur, et ce, selon les données d'utilisation de notre régime.

Le renouvellement est voté officiellement durant le premier Conseil général (CSQ) de la rentrée par les délégations des différents syndicats. La décision est donc prise en instance par les syndicats et non par les dirigeants de la CSQ.

La ressource nous a expliqué que pour produire une soumission, les assureurs analysent différents facteurs dont l'expérience de notre groupe CSQ, le profil d'utilisation du régime ainsi que la santé financière du régime.

À première vue, nous possédons ce qu'il faut pour aller en appel d'offres! Alors pourquoi tant d'hésitation? Premièrement, l'idée d'économiser sur le coût de nos primes d'assurance est peu probable selon monsieur Demers; le seul facteur sur lequel il y a un impact réel est sur les frais d'administration négociés avec l'assureur. Sinon, il faut changer nos couvertures de protection d'assurances. Le coût de notre régime d'assurance collective repose sur notre utilisation. Pourquoi notre régime coûte-t-il si cher si on compare à d'autres milieux de travail? Simplement que depuis la négociation de 1995, le gouvernement ne verse pas sa part employeur. À l'époque, les membres des syndicats ont préféré sauvegarder des emplois au détriment des assurances.

Aller en appel d'offres signifie, dans un deuxième temps, que notre assureur n'a pas l'obligation de renouveler notre régime selon les termes actuels ou d'acquiescer à nos demandes. Il en est de même pour les autres compagnies qui peuvent ne pas répondre à notre devis ou nous offrir un régime complètement différent répondant à leurs propres exigences.

Les explications de monsieur Demers à nos déléguées et délégués ont apporté de nombreux éclaircissements sur l'appel d'offres. Cependant, malgré cette présentation, les déléguées et délégués ont maintenu la position d'aller en appel d'offres. Le 19 octobre 2017, à l'occasion du Conseil général de la CSQ, vos représentants ont amené ladite proposition; malheureusement, celle-ci a été rejetée par la majorité des syndicats.

Maintenant, restons confiants puisque ce sujet revient chaque année au Conseil général.

Jocelyn Noël  
Président

### Congrès CSQ

**Du 26 au 29 juin 2018** / Centre des Congrès, Québec  
Délégation pour le SEDR-CSQ : 26 membres

#### Priorité :

- membres du CA,
- membres des comités,
- déléguées et délégués,
- membres du SEDR-CSQ.

#### **Vous désirez y participer!**

Contactez Carole à l'adresse [carole@sedrcsq.org](mailto:carole@sedrcsq.org)  
pour obtenir le formulaire.

Date limite d'inscription : 24 novembre 2017, 12 h.

VOUS ÉTUDIEZ À LA FORMATION GÉNÉRALE DES ADULTES?  
**PARTICIPEZ AU CONCOURS**  
**MA PLUS BELLE HISTOIRE**  
 2017-2018  
 PRIX OFFERTS AUX GAGNANTS  
 50 TEXTES  
 5000 PARTOUT AU QUÉBEC  
 10 NOVEMBRE 4 DÉCEMBRE 2017  
 FSE LACSQ  
 INFORMATIONS FSE.LACSQ.ORG

<http://fse.lacsq.org/mpbh/>

# À qui s'adresse le concours?

Le concours *Ma plus belle histoire* s'adresse à tous les élèves inscrits à l'éducation des adultes. Une activité valorisante pour les adultes en formation.

Échéancier :

Rédaction des textes

Octobre 2017

Novembre 2017

Date limite pour acheminer les textes au syndicat

4 décembre 2017

Toute la documentation a été acheminée dans les centres. Vous pouvez toujours communiquer avec votre syndicat pour

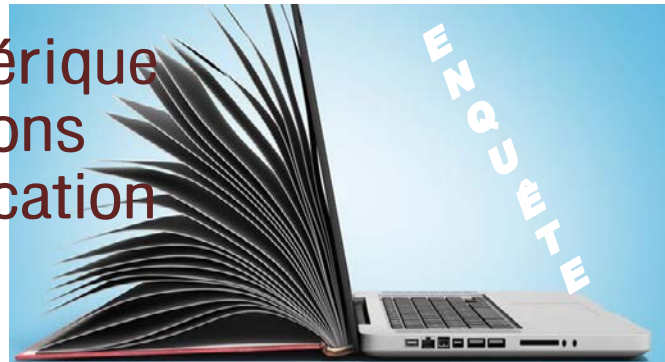
**Soyez nombreux à nous acheminer des textes!**

## L'impact du numérique sur les conditions de travail en éducation

Voilà plus de 30 ans que les ordinateurs ont fait leur entrée dans nos établissements d'enseignement, transformant graduellement le travail auprès des jeunes et des adultes en formation et celui de l'administration. Or, l'accélération annoncée des progrès en informatique et en intelligence artificielle pourrait avoir des impacts plus importants encore sur nos conditions de travail.

Pour mieux comprendre l'impact réel du numérique dans nos milieux de travail, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), en collaboration avec ses fédérations du secteur scolaire et de l'enseignement supérieur, a entrepris un important chantier de recherche sur le numérique.

Gain d'efficacité ou augmentation de la tâche? Diversification ou monotonie dans le travail? Acquisition de nouvelles compétences ou sentiment d'être dépassé? Le numérique en éducation soulève des enjeux importants susceptibles de transformer durablement les conditions de travail et d'exercice du personnel dans le secteur de l'éducation.



D'ici la fin octobre, les membres de la Centrale – personnel enseignant, professionnel et de soutien – seront invités à répondre à un questionnaire sur l'impact du numérique sur leur métier et leur profession.

Participez et courez la chance de gagner un billet de **Loto Voyages de la Fondation Monique-Fitz-Back**.

**Dès que le questionnaire sera en ligne, nous vous transmettrons le lien.**

Source CSQ

# Critiquer son employeur dans les lieux publics...

# Prudence

Qui n'a déjà pas rencontré un ami en faisant son épicerie et en a profité pour lui raconter à quel point cela n'allait pas bien dans son école et se vider le cœur au sujet de sa direction ou de la commission scolaire?

Cela est susceptible d'arriver à beaucoup d'entre nous. La plupart du temps, cela n'a habituellement pas d'impact; toutefois, si vous êtes au mauvais endroit au mauvais moment, cela pourrait en avoir. C'est d'ailleurs ce qui est arrivé à un employé d'une entreprise de structure d'acier qui était en arrêt de travail. Plus précisément, un samedi avant-midi, ce travailleur s'est rendu accompagné de sa conjointe dans un magasin à grande surface. C'est alors qu'ils ont croisé des connaissances avec lesquelles il a discuté de son arrêt de travail et de son insatisfaction relativement à la manière que son employeur gérait son invalidité. Il aurait alors été mentionné que son employeur n'avait pas de bon sens, qu'il demandait de remplir des formulaires avec des questions « *pas de rapport* » et il a également mentionné que son employeur le faisait « *ch...* ».

Malheureusement, pour cet employé, un contremaître de l'entreprise où il travaillait se trouvait dans la rangée voisine et a tout entendu. Ce contremaître a donc, dès le lundi suivant, acheminé un courriel à la directrice des Ressources humaines afin de lui relater tout ce qu'il avait entendu.

C'est ainsi que dès son retour au travail, l'employé a été rencontré et s'est vu imposer une mesure disciplinaire en raison de son manquement à son obligation de loyauté. Cette mesure a pris la forme d'une suspension sans solde de 3 jours.

Le syndicat a contesté cette suspension et l'arbitre a donné en raison partie au syndicat.

Dans le cadre de sa décision, l'arbitre a, entre autres, considéré que l'employeur n'avait pas subi de préjudice de la conduite de son employé, que les propos tenus l'avaient été devant un nombre relativement petit de personnes, que le dossier disciplinaire de l'employé était vierge, qu'il était à l'emploi de l'entreprise depuis 29 ans et qu'il n'avait aucunement l'intention de

nuire à l'employeur. Selon l'arbitre, l'employé a commis une erreur en tenant ce genre de propos dans un lieu public, mais il ne s'agit que d'une faute mineure. Bref, en raison de l'ensemble de ces facteurs, l'arbitre accueille partiellement le grief et la suspension de 3 jours est réduite à une journée.

Pour cet employé, cette histoire ne se termine pas trop mal, mais les conséquences auraient pu être plus graves si son employeur avait choisi d'imposer une mesure disciplinaire plus drastique comme par exemple, un congédiement.

En résumé, si vous avez besoin de ventiler au sujet de certains irritants relativement à votre employeur, **vous êtes mieux de garder cela pour une discussion qui a lieu dans un endroit privé**, comme chez vous par exemple.

Maude Lamontagne  
Avocate et conseillère  
syndicale

Référence : Syndicat des salariés de Structures CPI, Lac-Saint-Jean (CSD) et Structures CPI inc. (Éric Gagné) 2017 QCTA 686

## N'oubliez pas!



## Abonnez-vous dès maintenant!

Pour avoir droit au tirage, vous avez jusqu'au **lundi 20 novembre 2017, 16 h, pour vous abonner.**