

LES 2 BORDS DU FLEUVE

Volume 20, numéro 4 / 13 décembre 2016



L'automne nous a quittés et l'hiver est arrivé. Les lumières et les décorations du temps des fêtes apparaissent un peu partout et les rues brillent de mille feux autour de nos maisons. Les magasins sont bondés de gens cherchant les cadeaux idéals. Les organismes humanitaires sont dans les rues afin de solliciter de l'argent pour les plus démunis. Cette réalité socio-économique nous rappelle que cette période de réjouissance n'a pas le même sens pour les pauvres, les gens seuls ou malades.

Le temps des fêtes marque une pause dans l'année scolaire. Deux semaines de répit à ne penser qu'à soi... Sauf, si on ne tient pas compte des soupers de famille, des soirées, du magasinage, de la popote, du voyage en région, etc. Finalement, les fêtes ce n'est pas une période reposante! Qu'à cela ne tienne, car cela n'arrive qu'une fois par année! N'oubliez pas de prendre l'air et de vous reposer, s'il vous reste un peu de temps. On se revoit bientôt!



HORAIRE DES FÊTES

Les bureaux du SEDR-CSQ seront fermés à compter du
VENDREDI 23 DÉCEMBRE 2016,
11 h 30.

De retour,
LUNDI 9 JANVIER 2017, 10 h 30.

JOCELYN NOËL
Président



AU NOM DES MEMBRES DU PERSONNEL,
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DU
COMITÉ EXÉCUTIF DU SEDR-CSQ, NOUS
VOUS SOUHAITONS UN BEAU TEMPS DES
FÊTES ET UNE BONNE ET HEUREUSE
ANNÉE!

Forfaitaire 2015-2016 et réclamations de l'assurance-emploi

Celles et ceux d'entre vous qui étiez employés d'une commission scolaire entre le 1^{er} avril 2015 et le 31 mars 2016 avez reçu, il y a quelques semaines, un montant forfaitaire relatif aux heures rémunérées durant cette période. Cette somme constitue une augmentation de salaire rétroactive et n'est donc pas déductible des prestations d'assurance-emploi. Il en est de même pour l'augmentation de salaire rétroactive de 1,5 % applicable à partir d'avril 2016.

Or, pour un motif inconnu, la GRICS (fournisseuse des logiciels de paie des commissions scolaires) leur a donné comme directive d'indiquer sur les relevés d'emploi que le montant forfaitaire était une « prime de signature » ou un « boni de signature » de la convention collective, ce qui n'était aucunement le cas.

Il faut savoir que, contrairement à une augmentation de salaire rétroactive, une prime ou un boni de signature est déductible

des prestations d'assurance-emploi. En conséquence, dans les dossiers où Service Canada a reçu un relevé d'emploi amendé indiquant une prime ou un boni de signature, le montant a été attribué à la semaine d'entrée en vigueur de la convention collective (fin juin 2016). Ainsi, certaines et certains d'entre vous se sont peut-être fait réclamer ces prestations.

Nous sommes toujours convaincus que Service Canada conclura finalement que le forfaitaire constitue une augmentation rétroactive de salaire, non déductible des prestations. Par prudence, **si vous avez déjà reçu une réclamation de Service Canada, vous devriez déposer immédiatement une demande de révision.**

En cas de problème, communiquez avec votre syndicat.

Mario Labbé, conseiller
Sécurité sociale, CSQ-Québec



ÉQUITÉ ^{20 ANS}
SALARIALE

LA FIERTÉ DU TRAVAIL EFFECTUÉ ET LA CONSCIENCE DU CHEMIN À PARCOURIR !

Saviez-vous que...

La loi a 20 ans cette année !

C'est le 21 novembre 1996 que le gouvernement du Québec adopte la Loi sur l'équité salariale, visant à corriger la discrimination systémique vécue par les personnes occupant des emplois dans des catégories majoritairement féminines dans toutes les entreprises de plus de dix personnes salariées.

Cette loi est adoptée après plusieurs revendications de groupes de femmes et d'organisations syndicales.

La CSQ est présente dès le début de la lutte pour contrer cette discrimination et continue d'être active et vigilante à cet égard.

Au milieu des années 90, on estimait que les femmes ayant un emploi à temps complet recevaient, en moyenne, un salaire inférieur de 30 % à celui des hommes au Québec.

On détermine la valeur des catégories d'emplois en les évaluant et en les comparant selon quatre grands facteurs: les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions de travail.

Cette loi assure un encadrement et une obligation, pour les employeurs, de rémunérer adéquatement les catégories d'emplois à prédominance féminine.

La Loi oblige les employeurs à évaluer périodiquement, soit tous les cinq ans, le maintien de l'équité salariale dans leur entreprise. Ils doivent s'assurer qu'il ne se recrée pas d'écarts salariaux discriminatoires envers les catégories d'emplois à prédominance féminine.

Source : 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!

Source : FSE

Régime d'assurance collective CSQ



Régime d'assurance collective CSQ

**TABLEAU DES PRIMES PAR 14 JOURS
TAUX AU 2017-01-01**

RÉGIME OBLIGATOIRE D'ASSURANCE MALADIE	INDIVIDUEL	MONOPARENTAL	FAMILIAL								
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 \$								
RÉGIME COMPLÉMENTAIRE 2 - D'ASSURANCE SALAIRE DE LONGUE DURÉE OBLIGATOIRE ▪ Régime « B »	1,106 % du traitement										
RÉGIME COMPLÉMENTAIRE 3 - D'ASSURANCE VIE											
➤ de la personne adhérente											
	Montant de protection de la personne adhérente										
	10 000	25 000	50 000	75 000	100 000	125 000	150 000	175 000	200 000	225 000	250 000
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
- de 30 ans	0,04	0,16	0,56	0,96	1,36	1,76	2,16	2,56	2,96	3,36	3,76
30 à 34 ans	0,04	0,16	0,61	1,06	1,51	1,96	2,41	2,86	3,31	3,76	4,21
35 à 39 ans	0,04	0,16	0,76	1,36	1,96	2,56	3,16	3,76	4,36	4,96	5,56
40 à 44 ans	0,04	0,16	0,99	1,81	2,64	3,46	4,29	5,11	5,94	6,76	7,59
45 à 49 ans	0,04	0,16	1,46	2,76	4,06	5,36	6,66	7,96	9,26	10,56	11,86
50 à 54 ans	0,04	0,16	2,34	4,51	6,69	8,86	11,04	13,21	15,39	17,56	19,74
55 à 59 ans	0,04	0,16	3,96	7,76	11,56	15,36	19,16	22,96	26,76	30,56	34,36
60 à 64 ans	0,04	0,16	5,46	10,76	16,06	21,36	26,66	31,96	37,26	42,56	47,86
65 ans ou +	Disponible sur demande										
➤ de base des personnes à charge				0,92 \$							
➤ additionnelle de la personne conjointe (par 10 000 \$ de protection)											
Âge de la personne adhérente											
- de 30 ans				0,16 \$							
30 à 34 ans				0,18 \$							
35 à 39 ans				0,24 \$							
40 à 44 ans				0,33 \$							
45 à 49 ans				0,52 \$							
50 à 54 ans				0,87 \$							
55 à 59 ans				1,52 \$							
60 à 64 ans				2,12 \$							
65 ans ou +				Disponible sur demande							
NOTES :											
1) La prime indiquée pour le régime d'assurance maladie obligatoire comprend, s'il y a lieu, la part employeur. La prime payée par la personne adhérente correspond donc à la prime indiquée réduite, s'il y a lieu, de la part employeur.											
2) Il y a un congé de primes partiel applicable aux régimes d'assurance maladie obligatoire, complémentaire 1 de soins dentaires, complémentaire 2 d'assurance salaire de longue durée obligatoire et complémentaire 3 d'assurance vie de la personne adhérente, et ce, pour toute l'année.											
3) Lorsque la tarification est établie en fonction de l'âge, le taux qui s'applique pour toute la durée d'une année civile est déterminé à partir de l'âge atteint par la personne adhérente au 1 ^{er} janvier de cette année civile.											
4) La taxe de vente provinciale de 9 % doit être ajoutée à ces primes.											