

LES 2 BORDS DU FLEUVE

Volume 22, numéro 3 / 14 décembre 2018

Décembre marque l'aboutissement d'un agenda syndical automnal chargé. La question de l'avenir syndical du SEDR-CSQ est notamment chose du passé. Ainsi, le 27 novembre dernier, en assemblée générale, les membres se prononçaient à 77% en faveur du maintien de l'affiliation à la FSE-CSQ. Lors des prochains mois, les sujets qui constitueront les enjeux de la prochaine négociation nationale feront l'objet de consultations. Aussi, nous aurons l'opportunité de saisir le contexte actuel où l'attraction et la rétention du personnel enseignant constituent des enjeux largement débattus dans l'espace public. Le capital de sympathie dont bénéficie notre profession dans les médias et auprès de la population devrait nous permettre de nous positionner favorablement afin d'obtenir un rapport de force non négligeable. La Fédération et chacun des syndicats affiliés poursuivront, en parallèle, la valorisation des enseignantes et des enseignants.

Plusieurs priorités mobiliseront donc nos forces au cours des prochains mois. Toutefois, à ce moment de l'année, il apparaît primordial de souhaiter à tous nos membres un excellent temps des fêtes. Que cette période apporte un précieux temps de qualité auprès des proches qui sont trop souvent témoins de la surcharge de travail qui caractérise notre tâche depuis des années.

Colloque professionnel et pédagogique FSE-CSQ

Les 9 et 10 mai prochain, la Fédération tiendra un colloque visant à actualiser son positionnement sur plusieurs enjeux professionnels. Il sera l'occasion de débattre et d'échanger. La délégation du SEDR-CSQ, qui était fixée à un maximum de 34 participants, est maintenant complète. Tous les membres sont appelés à prendre position sur de nombreuses questions. Les sujets abordés englobent l'expertise et le jugement professionnel dans le choix des approches et des méthodes pédagogiques, l'évaluation des apprentissages, le développement professionnel et la formation continue. À cette fin, les déléguées et délégués ont reçu les deux premiers cahiers de consultations ainsi qu'un document explicatif permettant de participer aux consultations. Tous les membres sont donc invités à participer à la consultation en ligne. Les cahiers trois et quatre suivront sous peu.

Congé partiel de cotisations syndicales

L'exercice financier 2017-2018, à l'instar de celui de 2016-2017, s'est soldé par un surplus budgétaire. Le fonds de résistance syndicale et celui pour les imprévus juridiques sont pleinement capitalisés. Également, d'autres considérants ont fait l'objet d'analyses, notamment l'évolution des flux de trésorerie. Dans ce contexte, le comité des finances a proposé un congé partiel du taux de cotisations syndicales. Successivement, le comité exécutif, le conseil d'administration ainsi que le conseil des déléguées et délégués ont adopté à majorité cette proposition. Concrètement, le taux de cotisation est fixé à 1,6 % du salaire depuis de nombreuses années. Il demeure ainsi pour les 13 premières périodes de paie de l'année scolaire 2018-2019. **Par la suite, uniquement pour les 13 dernières, il sera diminué à 1,5 %.** Pour l'année suivante, soit 2019-2020, le taux régulier de 1,6 % sera à nouveau en vigueur. Par ailleurs, un comité sera constitué afin de procéder à l'analyse des revenus et des besoins exprimés par les membres en matière de services et des ressources disponibles. Ledit comité sera instauré suite à l'approbation du prochain plan d'action du SEDR-CSQ.

Martin Hogue
Président par intérim

Les suppléances lors des activités et des sorties éducatives : l'histoire de



et



Une enseignante régulière à temps plein, Marguerite, a un cours de prévu à la 4^e période de la journée avec un groupe d'élèves qui a quitté pour toute la journée en sortie éducative avec une collègue enseignante Jacinthe.

Jacinthe avait elle aussi un cours de prévu à la 4^e période. Toutefois, les élèves de ce cours ne sont pas en sortie éducative avec Jacinthe.

Comme Marguerite n'a pas d'élèves et que Jacinthe doit être remplacée, la direction de l'école demande donc à Marguerite d'aller remplacer Jacinthe.

Marguerite se questionne relativement à ce remplacement : **est-ce que la direction peut m'assigner ainsi? Dois-je être rémunérée en surplus?**

Répondons donc aux questions de Marguerite...

Est-ce que l'assignation de Marguerite respecte la convention collective?

Une revue de la jurisprudence arbitrale dans le secteur de l'éducation portant sur la suppléance a permis de recenser un total de six décisions où on retrouve des situations semblables à celle de notre exemple de Marguerite et Jacinthe.

Quatre sentences arbitrales ont d'ailleurs reconnu que dans le cas d'un remplacement tel que celui de Jacinthe, la commission scolaire a l'obligation de respecter le mécanisme de suppléance prévu à la convention collective. Plus précisément, les arbitres ont considéré l'enseignant en sortie éducative ou en formation à l'extérieur comme étant absent puisqu'il n'est pas dans le lieu où il devrait être. Étant donné que le mécanisme de suppléance devait s'appliquer, l'assignation de Marguerite ne respecterait donc pas la convention collective et il a fort à parier que dans cette situation, le remplacement de Jacinthe ne lui reviendrait probablement pas, mais serait plutôt attribué à un enseignant précaire ou encore à un suppléant.

Malheureusement, il existe également deux sentences arbitrales qui dans des cas similaires de remplacement, où l'employeur n'avait pas l'obligation d'utiliser le mécanisme de suppléance. Les arbitres ont plutôt considéré que la commission scolaire avait le choix entre enclencher le mécanisme de suppléance ou

encore assigner les enseignants dans les classes de ceux qui avaient quitté en sortie éducative avec les élèves. C'est son droit de gérance qui lui permettrait de décider la manière dont l'absence serait comblée. Ayant choisi d'utiliser les enseignants dont les élèves avaient quitté en sortie éducative pour les affecter dans une classe nécessitant un remplaçant à l'intérieur des paramètres de leurs tâches, la convention collective a été respectée. En raison de ce droit de gérance, l'assignation de Marguerite serait donc conforme.

En conclusion, il existe donc deux courants jurisprudentiels concernant le remplacement d'un enseignant en sortie éducative et celui à retenir est, selon nous, le courant majoritaire comptant un total de quatre décisions dont la plus récente contre deux décisions pour le courant minoritaire. En se basant sur ce courant jurisprudentiel, l'assignation de Marguerite ne respecterait donc pas la convention collective. En effet, la direction avait l'obligation dans le cadre du remplacement de Jacinthe de suivre le mécanisme de suppléance prévu aux articles 8-7.11 et 8-7.12 de l'Entente locale. Si vous êtes dans la même situation que Marguerite, nous vous invitons à nous contacter afin qu'un grief pour contester votre assignation soit déposé.

Est-ce que Marguerite doit être rémunérée en surplus pour la période où elle remplace Jacinthe?

Pour une enseignante comme Marguerite qui a un poste régulier, l'Entente nationale est claire puisqu'elle prévoit à l'article 6-8.02 qu'un enseignant régulier qui effectue de la suppléance doit être rémunéré au 1/1000 du traitement :

« Pour l'enseignante ou l'enseignant régulier qui effectue de la suppléance en plus de sa tâche éducative, la rémunération prévue pour le remplacement pour toute période de 45 à

60 minutes est égale à 1/1000 du traitement annuel. Pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, la compensation est égale au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par 1/1000 du traitement annuel.»

Une sentence arbitrale vient d'ailleurs confirmer cette façon de rémunérer les enseignants réguliers dans la même situation que Marguerite

Pour toute information supplémentaire, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Maude Lamontagne
Avocate et conseillère syndicale

Réal Laforest
Avocat et conseiller syndical
Secteur des Navigateurs

Jérôme Marcoux
Avocat et conseiller syndical
Secteur des Découvreurs

Modifications
importantes
dès le
1er janvier 2019

Régime d'assurance collective SSQ

Le Conseil général de la CSQ a récemment adopté les conditions de renouvellement du régime d'assurance collective de personne CSQ-SSQ pour l'année civile 2019. Voici les principaux changements :

1) Changement de régime d'assurance maladie sans preuve de bonne santé et sans événement de vie

Possibilité de modifier son régime d'assurance maladie à la hausse, soit :

- passer de Maladie 1 à Maladie 2 ou 3
- passer de Maladie 2 à Maladie 3

sans preuve d'assurabilité et sans qu'un événement de vie ne survienne. Le nouveau régime choisi devra toutefois être maintenu durant une période minimale de 24 mois, après quoi il pourra être réduit en tout temps.

2) Majoration de la contribution maximale annuelle à 890 \$ (assurance médicaments)

Pour le volet « médicaments » des régimes Maladie 1, 2 et 3, les médicaments seront remboursés à 100 % dès que le déboursé annuel

excédera 890 \$, par certificat (dès l'année civile 2019).

Ce déboursé s'élevait à 860 \$ en 2018.

3) Déplafonnement du remboursement maximal (par traitement ou par consultation) pour des services couverts par des professionnels de la santé (régimes Maladie 2 et 3 uniquement)

Pour les régimes Maladie 2 et 3, le remboursement maximal par traitement ou par consultation est aboli.

Le remboursement sera donc de 80 % du montant déboursé pour le traitement ou la consultation reçu, en tenant toutefois compte des normes raisonnables de la pratique courante des professionnels de la santé impliqués (frais usuels ou coutumiers reconnus).

4) Regroupement des services professionnels couverts pour chacun des régimes (Maladie 2 et Maladie 3), à l'exception des soins psychologiques

Antérieurement, un montant maximum remboursable, par catégorie de professionnels de la santé, était appliqué pour chacune des garanties.

Dès le 1^{er} janvier 2019, les services professionnels couverts seront regroupés (à l'exception de la psychothérapie) pour l'application d'un maximum de remboursement annuel (régimes Maladie 2 et 3).

Ce remboursement maximal, par personne assurée et par année civile, sera de :

- 1 000 \$ en Maladie 2
- 2 000 \$ en Maladie 3

et ce, peu importe le type de service professionnel couvert reçu (à l'exception des soins psychologiques).

Tableau résumant la variation des primes en assurance de personne CSQ-SSQ (2019 vs 2018)

En ce qui a trait à la variation des tarifs en assurance de personne, voici le portrait du rajustement de chacune des protections :

Rajustement de la prime payable par la personne adhérente (par rapport à 2018)	
Régime d'assurance	Variation
Assurance maladie	Hausse globale de 9,5 %, mais modulée différemment selon le régime (Maladie 1, 2 ou 3)
Assurance salaire de longue durée	Diminution de 12,3 %
Assurance vie :	
-de base de la personne adhérente (10 000 \$ et 25 000 \$)	Diminution de 100 %
-additionnelle (pers. adhérente et pers. conjointe)	Aucune variation
-de base des personnes à charge	Aucune variation
Assurance soins dentaires	Aucune variation

Nous espérons que ces renseignements vous seront utiles.

Jérôme Marcoux

Avocat et conseiller syndical / Secteur des Découvreurs

Réal Laforest

Avocat et conseiller syndical / Secteur des Navigateurs



Régime d'assurance collective CSQ – Tableau des primes



TABLEAU DES PRIMES PAR 14 JOURS / TAUX AU 2019-01-01

RÉGIME OBLIGATOIRE D'ASSURANCE MALADIE	INDIVIDUEL	MONOPARENTAL	FAMILIAL									
Maladie 1	39,33 \$	58,87 \$	97,03 \$									
Maladie 2	51,91 \$	77,52 \$	125,38 \$									
Maladie 3	67,50 \$	100,93 \$	160,46 \$									
Maladie ▪ Personne adhérente exemptée	0,00 \$	0,00 \$	0,00 \$									
RÉGIME COMPLÉMENTAIRE 2 - D'ASSURANCE SALAIRE DE LONGUE DURÉE OBLIGATOIRE ▪ Régime « B »	0,886 % 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	0,00	0,00	0,40	0,80	1,20	1,60	2,00	2,40	2,80	3,20	3,60	
30 à 34 ans	0,00	0,00	0,45	0,90	1,35	1,80	2,25	2,70	3,15	3,60	4,05	
35 à 39 ans	0,00	0,00	0,60	1,20	1,80	2,40	3,00	3,60	4,20	4,80	5,40	
40 à 44 ans	0,00	0,00	0,83	1,65	2,48	3,30	4,13	4,95	5,78	6,60	7,43	
45 à 49 ans	0,00	0,00	1,30	2,60	3,90	5,20	6,50	7,80	9,10	10,40	11,70	
50 à 54 ans	0,00	0,00	2,18	4,35	6,53	8,70	10,88	13,05	15,23	17,40	19,58	
55 à 59 ans	0,00	0,00	3,80	7,60	11,40	15,20	19,00	22,80	26,60	30,40	34,20	
60 à 64 ans	0,00	0,00	5,30	10,60	15,90	21,20	26,50	31,80	37,10	42,40	47,70	
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 \$					45 à 49 ans					0,52 \$	
30 à 34 ans	0,18 \$					50 à 54 ans					0,87 \$	
35 à 39 ans	0,24 \$					55 à 59 ans					1,52 \$	
40 à 44 ans	0,33 \$					60 à 64 ans					2,12 \$	
	65 ans ou + Disponible sur demande											

NOTES :

- 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.
- Pour toute l'année, 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 un congé de primes total applicable au régime complémentaire 3 d'assurance vie de la personne adhérente.
- 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.
- La taxe de vente provinciale de 9 % doit être ajoutée à ces primes.