

# REPORTAGE

VOLUME 51, N° 04

DÉCEMBRE 2019



## *Nos souhaits de Noël à saveur de vacances*

*Pour ces vacances qui approchent à grands pas, je tiens, au nom de toute l'équipe du SEGP (CSQ) et des membres du conseil d'administration, à vous livrer ces quelques souhaits.*

*Nous vous souhaitons des moments privilégiés pour prendre soin de vous.  
Nous vous souhaitons du **temps de qualité** avec votre petite famille et vos proches.*

*Nous vous souhaitons un **Joyeux Noël et un Nouvel An** des plus agréables.*

*Nous vous souhaitons de réaliser des **activités extérieures hivernales abondantes**  
en cette période des fêtes.*

*Nous vous souhaitons des **activités variées** de toutes sortes enrichissantes  
pour votre culture et vos intérêts.*

*Nous vous souhaitons de **délicieux et somptueux repas** riches en saveur et en discussion.  
Nous vous souhaitons **une période des fêtes paisible et douce** pour ainsi vous permettre de  
reprendre votre souffle et de recharger vos batteries.*

***Joyeux Noël et Bonne Année 2020!***



*De toute l'équipe et des membres du conseil d'administration*



Natacha Blanchet  
Présidente  
[natacha.blanchet@seggp.ca](mailto:natacha.blanchet@seggp.ca)

# Est-ce que le chapeau vous fait? Mes constats sur le terrain

À la suite de la conférence de Matthew Gapman, conseiller à la CSQ, au CRD de novembre en ce qui a trait aux facteurs de risques psychosociaux dans l'organisation du travail, j'ai réalisé que plusieurs des écoles du territoire rencontraient certaines difficultés.

Je vous fais donc part de mes constats à travers différents facteurs de risque de l'organisation du travail qui font en sorte que les enseignantes et les enseignants sont heureux ou malheureux au travail au Grand-Portage. Les voici donc.



## La charge de travail

En matière de risques psychosociaux, la charge de travail fait référence à la **quantité de travail à accomplir**, aux **exigences intellectuelles requises** et aux **contraintes de temps à respecter**. Elle correspond également à celle ressentie par l'enseignant face aux obligations, aux ressources et aux outils à sa disposition, au temps disponible et aux imprévus.

Clairement, je constate que, pour plusieurs enseignantes et enseignants, la demande des employeurs est grande quant à la performance; je constate qu'ils semblent tendre vers le choix d'un enseignant modèle. Je constate une uniformisation du « bon prof ». L'employeur préfère un enseignant très disponible, très créatif, un enseignant très engagé sans regard à la limite de temps, un enseignant très actif, un enseignant à la fine pointe des recherches, un enseignant très technologique, etc.

D'autre part, il n'y a que peu de différenciation envers les profs, l'employeur demande pourtant aux enseignants de différencier l'enseignement offert aux élèves selon leur particularité intrinsèque, mais, à l'inverse, celui-ci souhaite l'uniformisation des pratiques pédagogiques chez le personnel enseignant. Je constate assurément une surcharge chez nos enseignants. La preuve, plusieurs se paient un allègement de tâche pour se donner de l'air et pour être capable de réaliser la charge de travail de manière viable. La charge de travail envahit la tâche enseignante avec une multitude de demandes, de plans d'intervention, de communications, de courriels, de comités, de consultations, etc.



## L'autonomie

L'autonomie est un **élément essentiel pour parvenir à se réaliser et à s'épanouir**.

Par ailleurs, le degré d'autonomie recherché peut différer en fonction de la personnalité, des goûts ou du poste occupé.

Malheureusement, je constate que plusieurs enseignantes et enseignants vivent de la déception en regard de plusieurs décisions qui leur sont imposées : méthodes pédagogiques, caméras de surveillance, comités à outrance, rencontres obligatoires, normes et modalités, matériel pédagogique, nomination à des comités de manière arbitraire, activités étudiantes, etc.

Bref, certaines équipes-enseignantes ne participent que très peu au processus de décisions. Elles nous rapportent qu'elles sont très peu consultées avant, pendant et après les changements organisationnels entrepris ou amorcés. Les enseignantes et les enseignants sont très loin du processus décisionnel dicté par la Loi sur l'instruction publique.

Je vous laisse imaginer ce qui pourrait arriver à notre autonomie professionnelle si le projet de loi n° 40 proposé par notre gouvernement venait à être adopté tel quel : fini la parité des conseils d'établissement et la formation continue répondant aux besoins des professionnels de l'éducation!



## La justice organisationnelle

L'équité est une valeur importante, la justice organisationnelle, c'est la perception d'être traité équitablement dans son milieu de travail.

Pour cet aspect, je constate encore que des enseignantes et des enseignants d'une même école ne sont pas traités de manière égale. D'autres situations font que les décisions ne sont peu ou pas appliquées de manière constante. Certaines équipes-écoles vivent « les deux poids deux mesures » malheureusement. Toute cette injustice nuit au climat de ces écoles.



### Le soutien du supérieur

Le **soutien du supérieur à l'enseignant influence positivement le climat et la qualité de vie au travail**. Ce soutien exerce un effet protecteur et sécurisant qui permet d'atténuer les effets nuisibles du stress.

Honnêtement, je constate que quelques enseignants n'ont que peu d'écoute de la part de l'employeur; certains, même, subissent des comportements irrespectueux. D'ailleurs, je constate que les directions d'établissement sont débordées avec leurs nombreuses écoles, leurs réunions en CCG, les suivis aux parents ou leur formation universitaire et ainsi elles ne disposent que de très peu de temps pour établir ou pour poursuivre des liens avec le personnel dans leurs écoles.



### La reconnaissance

La **reconnaissance est fondamentale**. Elle permet à l'enseignante ou à l'enseignant de se sentir apprécié(e) et utile. La reconnaissance se manifeste par des formules de civilité, de récompense, de mention spéciale, par les commentaires d'appréciation sur les idées novatrices, la persévérance, la créativité, la rigueur. Encore mieux, la reconnaissance intégratrice permet de faire participer le personnel enseignant aux décisions importantes.

Tristement, je constate que plusieurs enseignantes et enseignants vivent peu de reconnaissance pour leur travail quotidien. Comme je l'ai déjà mentionné, encore plusieurs milieux ne participent que très peu aux décisions importantes. Combien d'entre vous se sentent valorisés et reconnus par leur supérieur immédiat?



### La sécurité d'emploi

L'**insécurité se traduit par la précarité et la pénibilité des conditions de travail**. C'est une situation de travail fragile, instable et incertaine. Elle prive l'enseignante et l'enseignant de la sécurité professionnelle, économique et sociale à laquelle elle ou il a droit.

Encore aujourd'hui, malgré la pénurie, je constate un nombre élevé de postes à temps partiel dans les deux commissions scolaires. Je constate même un nombre très grand de contrats à moins de 70 %. Je constate encore des risques de mise en disponibilité, entre autres en formation professionnelle.

## Quels sont les risques pour les enseignants lorsque ces facteurs ne sont pas mis en place?

- ◇ Une organisation rigide peut fragiliser l'équilibre psychologique.
- ◇ Un milieu inéquitable crée de l'incertitude, ce qui génère du stress et des tensions pouvant mener à la détresse psychologique.
- ◇ Une faible reconnaissance associée à une charge de travail élevée constitue un risque pour les troubles musculosquelettiques, les maladies cardiovasculaires et la santé mentale.
- ◇ Une charge de travail élevée, accompagnée d'une faible autonomie, peut entraîner une hausse d'absentéisme.
- ◇ Un faible soutien social peut faire naître un climat malsain et porter atteinte à la santé. Il peut être aussi générateur de tensions et de conflits susceptibles d'entraîner l'absentéisme, les symptômes dépressifs liés au travail ou la détresse psychologique.

## Que faire pour améliorer la situation?

Je vous suggère d'en discuter en CCÉ ou en assemblée générale avec votre équipe-enseignante. Ainsi il se peut que d'autres enseignantes et enseignants vivent le même problème. En exprimant les problématiques, la direction et l'équipe-enseignante peuvent trouver des moyens pour rendre le travail plus vivable. Vous pouvez également aborder le sujet avec votre Syndicat. Celui-ci pourra faire les représentations pour remédier aux problèmes découlant de l'organisation du travail dans votre école si aucune solution n'est mise en place.

**Sachez que le problème n'est pas dans votre tête! L'organisation du travail peut être en cause et vous rendre malade.**

**Ensemble, nous avons le pouvoir d'agir!**

*Natasha Blanchet*



# Info-négo - Dates importantes

- 12 décembre : Dépôt des demandes salariales, de retraite et de droits parentaux au Conseil du Trésor
- 17 décembre : Dépôt des demandes en ce qui a trait à la tâche au comité patronal de négociation
- 16 janvier : Première journée de négociation sectorielle : port du t-shirt « Faut que ça change maintenant! »



# Ajustements à l'épreuve obligatoire de mathématique de 6<sup>e</sup> année du primaire

Dernièrement, une correspondance a été envoyée par le Ministère concernant des modifications qui seront apportées à l'épreuve obligatoire de mathématique de 6<sup>e</sup> année du primaire :

- ◇ La réduction du nombre de situations d'application : l'épreuve en comportera quatre plutôt que six;
- ◇ Le changement à l'horaire de la session d'examen qui se déroulera sur quatre jours plutôt que cinq, soit du 16 au 21 janvier et du 8 au 11 juin;
- ◇ L'octroi de plus de temps aux élèves pour la réalisation de chacune des tâches;
- ◇ Des précisions apportées aux outils de correction.

Il est aussi annoncé que différents travaux seront menés en cours d'année afin d'étudier plus à fond cette épreuve pour y apporter des ajustements plus importants en vue de l'année 2021. Des consultations et des mises à l'essai seront effectuées dans le milieu scolaire au cours des prochains mois, ce qui permettra au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur de recueillir des données qui, nous l'espérons, contribueront à réajuster le tir concernant les nombreuses problématiques soulevées depuis des années par la FSE. Les informations sur l'épreuve de mathématique ont été diffusées sur le site du Ministère au cours de novembre.

Ces premiers ajustements constituent un pas dans la bonne direction vers l'aboutissement de revendications portées depuis plusieurs années par la FSE dans ce dossier. Les blitz du printemps dernier et de cet automne semblent porter leurs fruits. Il faudra cependant poursuivre le travail afin d'obtenir notamment la bonification du temps de libération pour effectuer l'administration et la correction des examens ministériels en 6<sup>e</sup> année et, à plus long terme, pour l'ensemble des correctifs que la FSE réclame en portant la voix des enseignantes et des enseignants qu'elle représente.

Pour toute question à ce sujet, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

*Natacha Blanchet*

Sources : Fanny Lamache et Brigitte Bilodeau, FSE





**Michel Bergeron**  
Conseiller en relations  
du travail  
[michel.bergeron@segp.ca](mailto:michel.bergeron@segp.ca)

## Précisions sur le travail de nature personnel (TP ou TNP)

Le travail de nature personnelle (TNP) est déterminé par chaque enseignante ou enseignant selon les fonctions prévues à la clause 8-2.01. C'est à cette clause que l'on retrouve la liste des diverses tâches que le personnel enseignant peut réaliser.

Les 10 rencontres collectives et les 3 rencontres de parents sont incluses dans le TNP. Habituellement, votre direction vous propose d'inclure ces rencontres dans le calcul du TNP dès la rentrée. Le TNP à réaliser à chaque cycle est ainsi réduit.

Une fois que la direction a précisé dans l'horaire les 27 heures assignées, il revient à chaque enseignante et enseignant de déterminer le moment où se déroulera son TNP. Pour le placer, vous devez respecter les encadrements suivants :

- ◇ Dans l'amplitude de 8 heures;
- ◇ Durant la période du repas, en respectant un minimum de 50 minutes pour le repas et un maximum de 120 minutes par 5 jours;
- ◇ Un maximum de 30 minutes avant le début de l'amplitude et après la fin de celle-ci.

Il est aussi possible de placer le TNP en dehors des encadrements suivants avec l'accord de la direction.

*Michel Bergeron*

## Renouvellement des assurances collectives

Chaque année, le conseil général (CG) analyse les conditions de renouvellement des assurances collectives qui permet de déterminer les primes nécessaires au 1<sup>er</sup> janvier. Voici quelques constats :

### Assurance maladie

- ◇ Augmentation très importante des grands réclamants.
- ◇ Inflation de 6,7 % du coût moyen d'une réclamation.
- ◇ Augmentation de 2 % du nombre de réclamations.
- ◇ Augmentation de près de 9 % des montants demandés.
- ◇ Le déboursé maximum annuel passe à 920 \$, soit 82,4 % de celui de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ).
- ◇ La hausse de la prime sera de 13,9 %.

### Assurance-salaire longue durée

Le passage de l'âge de la retraite sans réduction de 60 ans à 61 ans exige du régime une hausse de 2 %. Un congé de prime sera appliqué à ce régime pour absorber cette augmentation des coûts et éviter une hausse de la prime.

### Assurance vie

- ◇ Une légère hausse serait nécessaire, mais celle-ci sera absorbée par un congé de prime.

Les documents d'assurance mis à jour sont disponibles sur le site Internet du SEGP (CSQ).

### Vers un nouveau régime d'assurance collective

Le cahier de charge pour l'appel d'offres a été entériné par le CG lors de l'instance tenue au mois d'octobre. Ce cahier de charges sera présenté aux assureurs en novembre 2019.

Le dépôt des soumissions des assureurs devrait se faire en janvier. Par la suite, l'actuaire-conseil de la CSQ et un comité de sélection feront l'analyse de ces soumissions pendant la période de février et avril 2020.

Il y aura présentation du résultat du processus et du choix de l'assureur au CG en mai 2020.

Finalement, les travaux de mise en vigueur du nouveau régime d'assurance collective se feront à compter de juin pour assurer que le nouveau régime d'assurance collective débute au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

*Michel Bergeron*

# Réseau de la formation professionnelle

Deux représentants du SEGP (CSQ) ont participé au Réseau de la formation professionnelle qui se déroulait à Québec les 18 et 19 novembre dernier. Cette rencontre regroupait des personnes représentant le personnel enseignant de la formation professionnelle des syndicats membres de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE).

Cette rencontre a permis aux participantes et participants de recevoir de l'information sur plusieurs aspects de la FP. Elle a aussi permis à votre Fédération de connaître le point de vue de ses membres. Elle est ainsi mieux outillée pour faire des représentations au nom de ses membres de la formation professionnelle.

Lors de ce réseau, la FSE a présenté son plan de valorisation de la formation professionnelle qui s'amorcera dès cette année et qui comprendra diverses activités, notamment des capsules Web, des publicités, des affiches et des rencontres politiques. Une personnalité publique devrait se joindre à cette campagne. D'autres sujets forts pertinents furent présentés, notamment, les stages, les règles budgétaires, les élèves ayant des besoins particuliers, le projet éducatif, l'instruction annuelle et la qualification légale.

Au sujet de la qualification légale, il est important de préciser que la Fédération est en attente de suivis sur le nouveau règlement sur les autorisations d'enseigner. Plusieurs questions d'interprétation demeurent inconnues et la FSE a identifié quelques problèmes

d'application pour ce règlement. Le nouveau règlement apporte quelques irritants majeurs pour la formation professionnelle. Il modifie de façon importante certaines voies de qualification légale qui étaient en place depuis plusieurs années. Des modifications qui auront un impact certain sur la lourdeur de la tâche et la rétention du personnel de la FP. La FSE fera toutes les représentations nécessaires pour assurer le respect des droits du personnel de la FP.

Si vous avez des questions au sujet de ce réseau, vous pouvez communiquer avec moi-même ou Christian Cyr qui avons représenté le personnel de la formation professionnelle du SEGP (CSQ).



*Michel Bergeron*

## Efficom 2020-2021 : lancement du concours « les 55 ans du SEGP (CSQ) »

Encore cette année, votre Syndicat lance un concours aux enseignantes et aux enseignants pour les pages couvertures de l'agenda Efficom 2020-2021.

La thématique retenue cette année est les **55 ans du SEGP (CSQ)**. Il s'agit de la représenter par :

- ◇ une photo;
- ◇ une œuvre visuelle;
- ◇ une œuvre littéraire.

Les œuvres doivent être reçues au bureau du SEGP (CSQ) au plus tard le 5 février 2020. Parmi celles reçues, deux seront retenues et se retrouveront sur une des pages couvertures de l'agenda. Les gagnants se verront remettre un certificat-cadeau de 75 \$ dans un commerce de leur choix.

L'agenda est gratuit pour tout le personnel enseignant. Il est financé par une cueillette de commanditaires et génère annuellement un retour financier. Pour celui de 2019-2020, 1 198 \$ furent retournés au SEGP (CSQ) et placés dans le fonds Lorraine. On rappelle que ce fonds permet d'aider des élèves dans le besoin sur notre territoire.

Les couvertures de l'édition 2019-2020 furent réalisées par Isabelle Labrecque (EDA La Pocatière) et Isabelle Soucy (École secondaire du Transcontinental). On vous invite à participer en grand nombre!



*Les membres du conseil d'administration du SEGP (CSQ)*



**Martine Lévesque**  
Membre du conseil  
d'administration

# Courants numériques et vents québécois : les utilisations du numérique en éducation

Les 2 et 3 octobre dernier, différents acteurs du milieu de l'éducation (chercheurs, directions d'école, syndicats, universitaires, personnel de soutien informatique, techniciens, professionnels et autres) assistaient à l'événement *Courants numériques et vents québécois* tenu par le Centre du transfert pour la réussite éducative du Québec (CTREQ) afin de réfléchir à l'utilisation du numérique dans



les écoles québécoises.

Le constat : **L'intégration des outils numériques dans les classes n'a pas été une réussite.**

## Pourquoi?

- ◇ Les inégalités sociales et les apprentissages hors classe font qu'aucun enfant n'est au même niveau technologique.
- ◇ L'évaluation est incertaine. Que doit-on évaluer? Comment doit-on l'évaluer?
- ◇ Il y a manque d'expertise des enseignants.
- ◇ Les dangers de sécurité et de respect de la vie privée sont une problématique.

## Conclusions et questions

- ◇ La responsabilité est souvent envoyée à l'école, mais c'est beaucoup plus que ça. Quel est le rôle de l'école au juste?
- ◇ Les enseignants n'ont pas le temps d'expérimenter et de s'appropriier les technologies. Ils sont souvent formés par eux-mêmes, en dehors de leur temps de travail. Leur surcharge de travail est grande. Comment peut-on leur donner du temps pour explorer et se préparer à une utilisation efficiente des outils technologiques?
- ◇ Un accompagnement doit être disponible en tout temps. Il faut avoir l'espace nécessaire pour se développer, puisque le numérique fait partie du quotidien. Les enseignants doivent donc être suffisamment à l'aise avec les technologies pour s'adapter. Comment peut-on assurer une aide continue, non pas ponctuelle, en soutien aux enseignants?
- ◇ Il y a inégalité des chances d'accès aux technologies dépendamment du milieu. Que peut-on faire pour améliorer l'accès à Internet et aux outils technologiques dans toutes les familles québécoises, peu importe le milieu duquel elles proviennent?

Le rôle du CTREQ et de la prochaine conférence de consensus sur le numérique sera d'essayer de trouver des pistes de solution pour répondre à ces problématiques.

*Martine Lévesque*

Enseignante

Responsable du secteur secondaire pour la Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs



**Concours**

# En tout confort

Visitez [lapersonnelle.com/concours](http://lapersonnelle.com/concours) pour découvrir les détails du concours 2019!

**Obtenez une soumission**  
**1 888 476-8737**  
[lapersonnelle.com/concours](http://lapersonnelle.com/concours)

La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc.

Assureur choisi par la CSQ







**Lisianne Ouellet**  
Membre du conseil  
d'administration  
Comité de la condition  
féminine

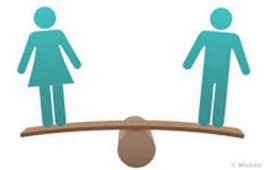
# Enseigner l'égalité

## Le saviez-vous?

- ◇ Nous avons toutes et tous des attitudes et des attentes différentes (bien souvent inconscientes) vis-à-vis des enfants selon leur sexe.
- ◇ Cette socialisation différente renforce les stéréotypes sexuels chez les enfants qui les intériorisent.
- ◇ Les garçons et les filles qui adhèrent le plus à ces stéréotypes sont ceux qui décrochent le plus.

L'égalité des filles et des garçons est un principe fondamental de l'éducation. Elle encourage un climat scolaire serein, assure un cadre protecteur - sans comportements ni violences sexistes - et elle favorise la mixité et l'égalité en matière d'orientation. Les filles et les garçons vivent « l'école » différemment en raison des attentes différentes que nous avons envers eux.

- ◇ Chez les garçons, les normes sociales les amènent à être moins engagés à l'école. Pour eux, il est moins socialement acceptable de montrer un intérêt pour le travail scolaire. La culture du jeu est davantage présente et la transgression des règles est perçue comme virile.
- ◇ Les filles opposent moins leur univers juvénile (univers sociaux et culturels des jeunes) et l'école. Elles s'investissent davantage dans leurs relations grâce à diverses activités sociales.



## Pratiques pédagogiques

Les études démontrent que les enseignantes et les enseignants ont tendance à adapter leur enseignement aux différences perçues entre les filles et les garçons, ce qui présente le risque de renforcer les stéréotypes associés à chaque sexe.

Les garçons	Les filles
Reçoivent plus d'attention que les filles (encouragements, critique, écoute) et reçoivent une attention plus vive lorsque turbulents.	Sont plus invisibles en classe et soumises à l'autorité.
Sont davantage évalués par rapport au contenu et à la performance (habileté, intelligence, don, créativité).	Sont davantage évaluées par rapport à la forme (belle écriture, présentation soignée, bonne conduite, travail).
Sont davantage sollicités pour des tâches physiques.	Sont davantage sollicitées pour une aide pédagogique auprès de l'enseignante ou de l'enseignant ou auprès d'autres élèves.
Reçoivent plus de sanctions que les filles.	Reçoivent moins de sanctions que les garçons.
Motifs de punitions masculins : indiscipline, insolence, incivilités, dégradation, violence.	Motifs de punition féminins : retard dans les travaux, bavardage, cellulaires, tabagisme.

## Pistes d'actions

Voici quelques pistes d'actions à mettre en pratique pour devenir plus vigilant à ne pas renforcer les stéréotypes sexuels.

- ◇ Faire preuve de vigilance et s'interroger sur ses propres attitudes (bien souvent inconscientes) vis-à-vis des jeunes.
- ◇ Encourager la réflexion, la prise de conscience, la pensée critique sur les stéréotypes sexuels chez les jeunes.
- ◇ Faire prendre conscience des aptitudes développées par les différents jeux, jouets et activités qui sont offerts aux jeunes et montrer qu'elles sont bénéfiques à toutes et tous, filles ou garçons.
- ◇ Encourager les jeux qui réunissent les filles et les garçons.
- ◇ Promouvoir des activités mixtes non compétitives.
- ◇ Présenter des modèles de femmes et d'hommes qui sortent des rôles stéréotypés.

*Lisianne Ouellet*

Pour le comité de la condition féminine

Source : Réseau réussite de Montréal, *Pour une égalité filles-garçons en persévérance scolaire*,  
<https://www.reseautreussitemontreal.ca/dossiers-thematiques/egalite-filles-garcons-reussite-scolaire/>



Christian Cyr

Membre du conseil  
d'administration  
Comité sociopolitique

## Capsule sociopolitique « saviez-vous que... »

# Une nécessité au Canada et au Québec : Un programme d'assurance médicaments

Saviez-vous que le Canada est le seul pays de l'OCDE à ne pas avoir de système de santé public qui n'inclut pas de couverture universelle pour les médicaments d'ordonnance ?

Des chiffres...

- ◇ La population québécoise **dépense 8,85 milliards** de dollars par année pour ses médicaments prescrits.
- ◇ Des dépenses **30 % plus élevées que la moyenne canadienne qui est elle-même 35 % plus élevée** que la moyenne des dépenses des pays de l'OCDE.
- ◇ Au Québec, les **régimes privés** ont en moyenne des coûts d'environ **30 % plus élevés** que le régime public.
- ◇ Les primes des régimes privés d'assurances collectives ne cessent d'augmenter depuis les 20 dernières années : Entre **5 % et 8 % de hausse annuelle moyenne**.
- ◇ Au Québec, **8,8 % de la population n'a pas rempli au moins une ordonnance** pour des raisons financières en 2016.

Au Québec, nous avons un système d'assurance médicaments hybride (public/privé) qui comporte de nombreux défauts :

- ◇ Des coûts parmi les plus élevés au monde et difficilement contrôlables.
- ◇ Des problèmes d'accès.
- ◇ Des problèmes d'équité.

La solution au problème passe par la **création d'un système d'assurance médicaments universel canadien**.

Une nouvelle agence canadienne des médicaments évaluerait l'efficacité des médicaments sur ordonnance et en **négoierait le prix avec les entreprises pharmaceutiques, au nom de toutes les provinces**. C'est cette force de négociation qui permettrait, entre autres, de faire baisser le coût des médicaments.

Dès 2009, la CSQ a donné son appui à la première campagne québécoise pour l'instauration d'un régime entièrement public d'assurance médicaments, initiée par L'Union des consommateurs (UC).

Aujourd'hui, plus de 465 organisations et spécialistes de la santé appuient formellement l'idée d'un régime entièrement public d'assurance médicaments au Québec. De plus, les trois grandes centrales syndicales : FTQ, CSN et CSQ se sont unies et lancent une campagne conjointe qui agira à la fois sur les scènes fédérale et québécoise.

Cette campagne pour un régime public d'assurance médicaments se nomme « La pièce manquante ! ».

Vous pouvez aussi visionner la courte capsule vidéo « La pièce manquante ! » à l'adresse :

<https://www.youtube.com/watch?v=4yY2WRWifHA&feature=youtu.be>

Ou encore consulter le site Internet de la CSQ concernant le dossier de l'assurance médicaments au :

<http://assurancemedicaments.lacsq.org/>



*Christian Cyr*

Enseignant

Pour le comité sociopolitique du SEGP (CSQ)

Sources :

Doc. A1819-RASP2-004, par Lise Goulet

Journal « Les Affaires » publié le 3 octobre 2019 par Normandin Beaudry

## Responsables locaux pour le Fonds de Solidarité FTQ

En octobre dernier, Lisianne Ouellet a été nommée responsable locale du Fonds de Solidarité FTQ pour le territoire de la Commission scolaire Kamouraska–Rivière-du-Loup. Elle commencera sa tournée durant le mois de décembre et visitera plusieurs écoles de ce territoire tout au long de l'année. Pour votre information, Carl Moreau demeure responsable local pour le territoire de la Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs.

Pour le premier semestre 2019 (de janvier à juillet), le Fonds de Solidarité a généré un rendement de 7,8 % (excluant le crédit d'impôt de 30 %), ce qui fait passer l'action à 43,90 \$.

Alors, que ce soit pour une cotisation REER, RAP ou REER de conjoint, Lisianne et Carl se feront un plaisir de répondre à vos questions. Vous pouvez communiquer avec eux par courriel à [louellet20901@votreri.com](mailto:louellet20901@votreri.com) ou [moreauc@csfl.qc.ca](mailto:moreauc@csfl.qc.ca) pour planifier une rencontre. Surveillez leur visite prochaine dans votre école.

### Avis important

La limite des émissions d'actions du Fonds de solidarité FTQ pour l'exercice 2019-2020 est atteinte. Depuis un certain temps, il n'est plus possible de souscrire à des actions du Fonds par versement forfaitaire. Si vous cotisez par retenue sur le salaire (RSS) ou par prélèvements bancaires automatiques (PBA), vous n'êtes pas touché par cette mesure. Si vous optez pour un versement forfaitaire au Fonds, vous pourrez recommencer à le faire dès le 1<sup>er</sup> juin 2020 ou vous pourrez opter pour un mode de contribution automatique par téléphone ou via votre compte en ligne.

Plus de détails à <https://www.fondsftq.com/fr-ca>.

*Natasha Blanchet*

Pour le conseil d'administration



## Nouvelles du mouvement EAV-EVB

À la suite de la session nationale, les participants au réseau ont assisté à des conférences portant sur des sujets tels la question autochtone liée à l'environnement ainsi qu'à l'importance de la reforestation pour réduire notre empreinte écologique.

Des blocs d'ateliers tout aussi intéressants les uns que les autres ont de plus été offerts.

L'un des moments forts de la session fut la présentation du plan de relance du mouvement EVB qui conduira à :

- ◇ une certification gratuite EVB-CSQ;
- ◇ une plate-forme de partages pour démontrer des défis d'engagement et des aperçus d'activités ainsi que l'organisation de minisessions régionales pour permettre un plus grand nombre de participants.

À l'aide de ce plan de relance, la CSQ souhaite dynamiser et redorer le blason du mouvement.

Je vous invite donc à suivre les développements de ce dossier. Si vous avez des besoins de formation, d'outils ou d'information, vous pouvez faire appel à votre comité régional EVB.

*France Bélanger*

Pour le comité EVB

## DANS CE BULLETIN

Est-ce que le chapeau vous fait? Mes constats sur le terrain	2
Info-négo	4
Ajustements à l'épreuve obligatoire de mathématique de 6 <sup>e</sup> année du primaire	5
Précisions sur le travail de nature personnel (TP ou TNP)	6
Renouvellement des assurances collectives	6
Réseau de la formation professionnelle	7
Efficom 2020-2021 : Lancement du concours	7
CTREQ : Les utilisations du numérique en éducation	8
Enseigner l'égalité	9
La capsule sociopolitique : programme d'assurance médicaments universel	10
Responsables locaux pour le Fonds de Solidarité FTQ	11
Nouvelles du mouvement EAV-EVB	11
Agenda	12

## AGENDA

### Décembre

16	Conseil d'administration
20 déc.	Congé des fêtes, de retour le 6 janvier 2020

### Janvier

14 janvier	Conseil de direction
15 janvier	Conseil fédéral



## Syndicat de l'Enseignement du Grand-Portage (CSQ)

Édifice Monique-Fitz-Back  
321, rue Fraserville, Rivière-du-Loup, Québec G5R 5M7

### Pour nous contacter :

Téléphone : 418 862-8544  
Télécopie : 418 867-8365

*Les heures d'ouverture du bureau sont du lundi au vendredi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30.*