



REPORTAGE

VOLUME 51, N° 05
JANVIER 2020

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

Dans votre bulletin...

1	Mot de la présidente
2	Mot de Josée Scalabrini, prési-
3	Nouveaux taux de cotisations pour 2020
4	Optimisation et assouplissement... des enseignantes et des enseignants?
5	Projet de loi 40
5	Quelles sont les règles pour l'obtention d'un contrat à la leçon
6	Semaine des enseignantes et des enseignants
7	Décalage du calendrier de paie été 2020 pour les enseignants réguliers à temps plein
7	Poste vacant au conseil d'administration
8	Évaluation actuarielle et taux de cotisation RREGOP
8	Rachat de services au régime de retraite(RREGOP)
9	Rappel : Assurance-salaire et retraite
9	Précarité et assurance collective, nouveauté
10	Invitation : Conférence santé et sécurité au travail
11	Soirée hommage aux retraitées et retraités
12	Agenda syndical Concours



Natacha Blanchet
Présidente
natacha.blanchet@segp.ca

Bonne semaine les profs!

Parce que vous faites l'école tous les jours, que vous connaissez les élèves par leur nom, que vous êtes dévoués, que vous croyez en la réussite de vos élèves, vous êtes les meilleurs spécialistes pour améliorer notre système d'éducation.

Il est primordial, monsieur le ministre, à l'occasion de cette Semaine des enseignantes et des enseignants, que vous valorisiez cette belle profession par des gestes concrets en plus des beaux discours et de cette semaine thématique. Pourquoi le ministère de l'Éducation n'interpelle pas les vrais experts de l'école québécoise concernant la refonte du cours d'éthique et de culture religieuse, les modifications à la Loi sur l'instruction publique, la pénurie de main-d'œuvre et de l'école idéale?

Depuis deux ans et demi, je parcours notre territoire et j'ai le bonheur de vous rencontrer chères enseignantes et chers enseignants du Grand-Portage. Je constate, chaque fois, le professionnalisme que vous dégagez. Toutes et tous êtes fort engagées et engagés, toutes et tous avez à cœur la réussite des élèves, toutes et tous êtes fières et fiers de votre école.

Chères enseignantes et chers enseignants, je vous souhaite donc une semaine où chacun de vos collègues, élèves, parents, directions prendront le temps de vous mentionner quelle différence vous faites pour l'école de votre milieu. Plusieurs activités et surprises vous seront offertes pour l'occasion. Consultez notre page Facebook ou notre site Web pour avoir de plus amples détails.

C'est donc avec une grande fierté que je vous souhaite, à mon tour, une excellente Semaine des enseignantes et des enseignants!

Merci à chacune et à chacun de vous d'être l'étincelle pour un élève de notre milieu!

Natacha Blanchet



LA FORMATION PROFESSIONNELLE, UN IMPORTANT LEVIER ÉCONOMIQUE NÉGLIGÉ PAR LA CAQ

Josée Scalabrini

Présidente de la FSE-CSQ

En décembre dernier, le ministre de l'Économie, Pierre Fitzgibbon, déclarait qu'en plus de compter sur l'immigration et le recours aux travailleurs expérimentés, le gouvernement misait surtout sur le secteur de l'éducation pour s'attaquer à la pénurie de main-d'œuvre au Québec. La semaine dernière, le ministre des Finances, Eric Girard, parlait de l'éducation et de la formation de travailleurs comme des piliers pour créer de la richesse à long terme au Québec. Dans ce contexte, il devient capital de s'assurer de rehausser le nombre de travailleurs qualifiés, et la formation professionnelle (FP) joue un rôle fondamental en ce sens.

Que ce soit pour les jeunes ou les adultes, la FP permet à plus de 125 000 personnes de se former chaque année. Les « jobs payantes, à 25 \$, 30 \$ ou 40 \$ de l'heure » dont parlait François Legault se trouvent pour plusieurs dans les métiers nécessitant un diplôme d'études professionnelles (DEP). Par contre, dans un contexte de plein emploi comme nous le vivons en ce moment, on assiste malheureusement à une baisse des inscriptions en FP. Cela entraîne évidemment des effets négatifs sur la diplomation, la diversité de l'offre de formation en région et la présence de main-d'œuvre qualifiée partout sur le territoire.

On a récemment mis en relief comment la rareté de main-d'œuvre incite les élèves à travailler davantage, ce qui nuit à leurs études. Malheureusement, cette rareté a aussi un effet pervers sur la formation professionnelle. En effet, les entreprises recrutent de plus en plus sans exiger de diplôme et préfèrent former « sur le tas » pour s'assurer de profiter instantanément de cette main-d'œuvre. Les futurs travailleurs et travailleuses comprennent le message et préfèrent se faire embaucher sans délai, sans toutes les qualifications. Certains quittent même leurs études pour aller travailler à temps plein. On se retrouve ainsi avec des personnes formées pour une seule entreprise, voire un seul poste de travail ou une seule fonction, et qui auront plus de difficulté à progresser et à s'adapter durant le reste de leur carrière.

Si l'entreprise en profite à court terme, c'est tout son secteur industriel qui y perd à long terme, sans oublier les personnes elles-mêmes qui restent sans diplôme, et donc, plus précaires. Ces personnes à la formation incomplète seront les premières à en payer le prix lorsque l'économie tombe en panne. Et c'est toute l'industrie qui aura peine à trouver des employés qualifiés pour se relancer après un coup dur.

Le gouvernement doit envoyer un message fort aux entreprises pour qu'elles embauchent des personnes qui détiennent un diplôme qualifiant. Logiquement, le secteur public devrait faire de même. Par exemple, en santé, malgré la pénurie, il ne faut pas que le réseau public tombe dans le piège d'embaucher des préposés aux bénéficiaires sans DEP. Pour répondre à la situation actuelle, il est tout à fait possible en santé, comme dans certains autres secteurs, d'offrir une plus grande partie de la formation en stage, donc sur les lieux de travail. Il faut alors s'assurer que toutes les conditions sont réunies dans les milieux de stage pour y offrir un enseignement de qualité.

La baisse d'inscriptions dans les centres de formation professionnelle diminue l'offre de formation en région, puisque des cohortes, jugées trop petites, ne peuvent démarrer, faute de financement. Restreindre le démarrage de nouvelles cohortes laisse pourtant des centaines de personnes sans possibilité de se qualifier, ce qui est dommageable pour l'économie des régions. Par conséquent, des enseignantes et enseignants sans contrat quittent la profession, faute de travail. Ces centres perdent alors une expertise précieuse dans l'enseignement de la formation professionnelle, alors même qu'elle est particulièrement difficile à recruter.

Il devient urgent de bonifier significativement la mesure budgétaire pour soutenir le démarrage des petites cohortes en région. Le gouvernement devra aussi revoir le mode de financement de la formation professionnelle dans son ensemble, puisque la formule actuelle est déficiente et dépassée. Le financement de la forma-

tion professionnelle à temps partiel n'y est notamment pas prévu, ce qui est tout simplement injustifiable aujourd'hui quand on pense que la moyenne d'âge de ces élèves est de 28 ans, et que plusieurs de ces adultes ont des responsabilités familiales.

Puisque le gouvernement a tenu des engagements significatifs pour la formation professionnelle lors de la dernière campagne électorale, nous attendons de lui qu'il agisse sans tarder. La FP est un levier majeur du développement économique des régions et un pilier de l'éducation, qui ne saurait être négligée d'avan- tage. Les défis sont donc très grands pour ce secteur en 2020, et l'expertise des enseignantes et ensei- gnants, précieuse et diversifiée, doit être mise à contribution.

Josée Scalabrini

NOUVEAUX TAUX DE COTISATION POUR 2020

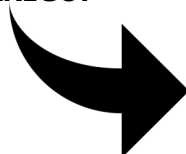
Comme à chaque année, les taux de cotisations changent. Voici donc un résumé des modifications qui sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2020 pour les retenues effectuées sur vos paies.

	Régie des rentes du Québec (RRQ)		Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)		Assurance-emploi (AE)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Maximum annuel assurable	57 400 \$	58 700 \$	76 500 \$	76 500 \$	53 100 \$	54 200 \$
Taux de cotisation	5,55 %	5,70 %	0,526 %	0,494 %	1,25 %	1,20 %
Cotisation maxi- male annuelle	2 991,45 \$	3 146,40 \$	402,39 \$	377,91 \$	663,75 \$	650,40 \$

Taux de cotisation pour le RREGOP

Le taux est de 10,63 % du traitement excédant 14 675 \$ (25 % du maximum des gains admissibles (MGA) au RRQ, soit 58 700 \$ pour l'année 2020).

Exemple de cotisation annuelle au RREGOP



Échelon	Cotisation 2020
5	± 3 736 \$
9	± 4 733 \$
13	± 5 873 \$
17	± 7 219 \$

Si vous avez des questions ou désirez des informations supplémentaires, nous vous invitons à nous appeler au bureau pour en discuter.



**Les ristournes,
un avantage
concret d'être
membre de
la CSQ**



OPTIMISATION ET ASSOUPPLISSEMENT... DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS?



Le 17 décembre dernier, le Comité patronal de négociation (CPNCF) a déposé ses demandes patronales sectorielles, demandes relatives aux enseignantes et enseignants de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE). Les thèmes retenus sont l'optimisation et l'assouplissement. Étrange d'un gouvernement qui annonçait vouloir en donner davantage aux profs, qui voulait améliorer les conditions de travail des enseignantes et enseignants et qui martelait que l'éducation était au centre de ses préoccupations! Rien dans ce dépôt n'apporte de solutions aux problématiques de rétention et de pénurie de personnel. Quatre-vingt-onze demandes, dont soixante étant un copié-collé du dépôt de 2014. La porte-parole du CPNCF a déclaré que le dépôt nous réservait de belles surprises! Constatez par vous-même sur notre site cet aberrant dépôt.

En effet, la partie patronale désire optimiser les enseignantes et enseignants, désire de l'assouplissement, désire revoir les fonctions et les responsabilités des enseignantes et des enseignants au sein de l'équipe du plan d'intervention, désire renforcer l'obligation de la formation continue et la reddition de compte, désire que l'enseignante et l'enseignant développe davantage une culture de collaboration, etc.

Dans un contexte où les enseignantes et enseignants sont épuisés, tombent au combat en arrêt de travail avec une charge de travail toujours plus grande, la partie patronale en demande plus, plus d'heures de travail, plus d'élèves par groupe, plus de droits de gérance aux directions d'école, etc.

OUVERTURE À L'AUGMENTATION DES RATIOS DANS LA FORMATION DES GROUPES

Au lieu de régler les problèmes de dépassement des ratios et ceux reliés aux groupes à plus d'une année d'études, le CPNCF parle plutôt de revoir le principe de la moyenne des groupes, d'ajouter des critères pour permettre le dépassement des ratios et de réviser les règles de la formation des groupes au secondaire. Selon vous, est-ce que cela signifie que les ratios diminueront ou augmenteront? À suivre...

EHDAA ET PLANS D'INTERVENTIONS PLUS CONTRAIGNANT POUR LES ENSEIGNANTS

Pour la question des élèves HDAA, au lieu de simplifier, le CPNCF ajoute des exigences, empire la situation actuelle. Le dépôt propose de retirer la pondération *a priori*, de retirer les définitions des élèves à risque et des élèves HDAA. Il pense revoir les modalités entourant l'équipe ainsi que les fonctions et responsabilités rattachées au plan d'intervention. Peut-on penser que l'équipe soit revue pour plus d'efficacité? On peut ici le souhaiter. Concrètement rien pour donner de l'air aux enseignantes et aux enseignants qui vivent au quotidien avec un pourcentage élevé d'élèves ayant un plan d'intervention dans leur classe.

ENCORE UN PEU PLUS SUR LA LOURDEUR DE LA TÂCHE

Dans le contexte de pénurie où les enseignantes et enseignants sont à bout de souffle, l'offre s'attaque à notre autonomie et mentionne à onze reprises le désir d'utiliser de manière « optimale » les enseignantes et enseignants! Tout ça en nous offrant une tâche annualisée, un nombre d'heures de présence à l'école augmentée, une augmentation de la tâche assignée et une recherche d'équité dans la répartition de la tâche assignée entre le préscolaire, le primaire et le secondaire. Bien que le ministre Roberge ait mentionné à plusieurs moments que son gouvernement en donnerait davantage

aux profs, on sent dans ce dépôt que l'on fait plutôt l'inverse en demandant encore plus aux enseignantes et enseignants.

RÉMUNÉRATION OUBLIÉE

Rien, rien n'est mentionné par ce dépôt quant à la rémunération. Les problèmes de pénurie et de rétention du personnel passant obligatoirement par la valorisation de la profession pour la rendre plus attractive n'y est pas. **Le gouvernement de la CAQ a pourtant adopté une motion unanime à l'Assemblée nationale à l'effet d'offrir un meilleur salaire de départ aux enseignantes et aux enseignants en abolissant les six premiers échelons.** Est-ce un oubli? Est-ce volontaire? Pourtant, nous sommes toujours les moins bien payés au Canada.

RESPECT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DES DROITS DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

Dans cet enjeu, une lueur d'espoir avec la possible refonte de l'arbitrage de griefs. Plusieurs demandes syndicales et patronales pourront sûrement trouver un terrain d'entente pour rendre plus efficient le greffe. En revanche, plusieurs demandes toucheront les invalidités et le calcul des jours travaillés aux fins de l'acquisition de la permanence.

Bref, on peut prétendre que le dépôt 2020 est bien pire que celui de 2014. Incompréhensible, ce dépôt de 2020 avec un gouvernement de la CAQ proclamant haut et fort depuis son élection et même pendant sa campagne électorale que l'éducation est au centre de ses préoccupations. Rien dans ce dépôt ne ressemble au discours véhiculé par le gouvernement caquiste.

Évidemment, nous aurons à nous serrer les coudes, plus nous serons solidaires et mobilisés, plus le message au gouvernement sera entendu **qu'en éducation, il faut que ça change maintenant!**

Natacha Blanchet

PROJET DE LOI 40

Depuis novembre, plusieurs médias ont présenté le projet de loi 40 sous l'angle de l'abolition des commissions scolaires et de ses commissaires. Quand on lit le projet de plus près, celui-ci ratisse bien plus large qu'enrayer les commissaires.

En effet, avec son projet de loi, le gouvernement fait fausse route, il accentue les iniquités dans des services offerts d'une école à l'autre ainsi que les inégalités dans la prise de décision au sein de la nouvelle structure.

Attention à nos profs!

Le projet de loi 40 fait des enseignantes et des enseignants des pantins avec la formation continue obligatoire et avec l'imposition d'exécuter des pratiques pédagogiques à la « mode », ce qui restreint encore davantage l'autonomie professionnelle des enseignantes et enseignants. Pire, il met fin à la parité en diminuant la place du personnel au conseil d'établissement.

Bref, le projet de loi devrait être adopté au début février au Parlement. D'ici là, nous nous devons d'influencer le ministre pour qu'il considère l'analyse faite par les enseignantes et enseignants de la FSE au cours des dernières années en ce qui a trait à la Loi sur l'instruction publique et qu'il prenne le temps de nous donner une vision globale de l'éducation.

Pour revendiquer ce projet de loi, une opération carte postale ainsi qu'une manifestation enseignante et professionnelle du Grand-Portage a été faite le 28 janvier à Rivière-du-Loup. Ainsi, les enseignants et professionnels ont livré 550 cartes postales à François Roberge, ministre de l'Éducation.



Une centaine d'enseignantes et de professionnels ont marché de l'École secondaire de Rivière-du-Loup vers le bureau du député Denis Tardif.

Natacha Blanchet

QUELLES SONT LES RÈGLES POUR L'OBTENTION D'UN CONTRAT À LA LEÇON ?

Nous constatons que plusieurs enseignantes et enseignants travaillent au taux à la leçon, mais sans jamais avoir obtenu le contrat qui doit découler de ce type de prestation de travail. En fonction du type de contrat que vous avez ou de l'absence de contrat dans le cas de la suppléance, l'entente nationale prévoit des droits et des avantages dont vous disposez.

La convention collective prévoit les différents statuts d'emploi possibles, la rémunération et les conditions et avantages qui s'y rattachent, pour les suppléants occasionnels, les enseignants sous contrat à la leçon, sous contrat à temps partiel et sous contrat à temps plein.

Les contrats à la leçon peuvent

- Être accordés pour une tâche qui représente moins de 1/3 d'une tâche à 100 % (5-1.10)
 - ◊ 276 heures ou moins dans une année au préscolaire ou au primaire
 - ◊ 240 heures ou moins dans une année au secondaire
- Être à durée déterminée (se termine au plus tard le 30 juin ou à la date indiquée au contrat)
- Ne pas être offert dans le cas d'un remplacement
- Ne pas mener à la permanence et ne pas servir à accéder à la liste de priorité
- Permettre de cumuler de l'ancienneté au sein d'une commission scolaire (5-2.05)
- Permettre de cumuler de l'expérience (6-4.05)
- Donner une banque de congés de maladie (5-10.38)
- Donner un salaire selon la scolarité (6-7.02)

Amélie Ouellet, CRHA

SEMAINE DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

2 AU 8 FÉVRIER 2020

LA VALORISATION DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE, C'EST PLUS QUE DE BEAUX DISCOURS !

*Monsieur le Ministre,
plutôt que d'imposer aux profs
des changements à la pièce,
prenez le temps d'écouter
leurs véritables besoins
et leurs solutions.*





Amélie Ouellet, CRHA
Conseillère en relations
du travail
amelie.ouellet@segg.ca

DÉCALAGE DU CALENDRIER DE PAIE POUR LES ENSEIGNANTES ET LES ENSEIGNANTS RÉGULIERS À TEMPS PLEIN

Pourquoi un décalage de paie?

Les modalités de versement du salaire des enseignantes et des enseignants prévoient que leur rémunération annuelle correspondant à

200 jours de travail soit payée en vingt-six versements. Ces 26 versements couvrent 364 jours. Considérant que l'année normale comprend 365 jours et l'année bissextile 366 jours, après quelques années, il se crée un décalage important entre la 1^{re} journée travaillée et la 1^{re} journée payée. Ce mode de versement de la rémunération entraîne un décalage de paies d'environ cinq jours tous les cinq ou six ans.

En d'autres termes, l'obligation pour l'employeur de répartir la rémunération annuelle en 26 versements, combinés à celle de verser une paie tous les deux jeudis au cours d'une année scolaire ainsi qu'à la période de fixation du calendrier scolaire, entraînent invariablement un décalage de paie approximatif d'une semaine à chaque cycle de 6 ans environ.

Application de l'annexe H de l'entente locale à la Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs à l'été 2020

La dernière séquence de paie de l'année en cours pour les enseignantes et les enseignants de la **Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs**, soit à l'été 2020, couvrira trois semaines avant la reprise du rythme normal aux deux semaines pour le début de l'année scolaire suivante.

À la Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup

La Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup persiste encore, après près de deux ans de pourparlers, à dire que l'annexe E de l'entente locale ne s'applique pas et qu'il est impossible de faire un ajustement de cinq jours tous les six ans environ, et

ce, malgré une décision juridique de janvier 2014 qui donne gain de cause au SEGP (CSQ) et qui confirme que le décalage de paie de cinq jours doit se faire environ à chaque six ans.

Plusieurs discussions et échanges ont eu lieu sur le sujet et plusieurs solutions ont été proposées par le Syndicat. La Commission scolaire n'adhère à aucune des alternatives que nous proposons. Il faut se souvenir que la partie patronale et la partie syndicale ont convenu dans la convention collective locale que lorsque le phénomène se produirait, la dernière paie d'été couvrirait trois semaines tout simplement.

Diverses options réalisables auraient pu être envisagées de concert avec le Syndicat pour tenter de trouver un terrain d'entente qui convient aux deux parties. Pourquoi en sommes-nous encore rendus là aujourd'hui? La Commission scolaire ne collabore pas du tout à notre recherche de solutions dans ce dossier. Elle désire faire comme elle l'entend, soit de ne pas ouvrir une négociation sur cette annexe afin de modifier les paramètres du décalage. Elle désire faire appliquer le décalage de paie de dix jours aux dix ou douze ans et elle adhère encore moins à permettre des modalités aux enseignantes et enseignants de prise de somme sur l'année scolaire en entier afin de pouvoir se créer une paie pour pallier à cet inconvénient.

Vous direz, pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué? **Je vous réponds que nous désirons vous entendre à ce sujet puisque votre Syndicat prévoit tenir une assemblée générale par unité d'accréditation d'ici quelques semaines.** Il est important de vous faire entendre à ce sujet. La Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup a une obligation envers ses enseignantes et ses enseignants et cette obligation ne peut être ignorée. L'employeur ne peut agir unilatéralement et c'est un manque de respect flagrant envers vous chères enseignantes et chers enseignants.

Amélie Ouellet, CRHA

Poste vacant au sein du conseil d'administration

Représentante ou représentant du secteur préscolaire pour le territoire du Grand-Portage.

Vous trouverez le formulaire de mise en candidature sur le site Web du SEGP (CSQ) (www.segp.ca).

Pour plus d'information sur le mandat, veuillez contacter Natacha Blanchet.





Michel Bergeron
Conseiller en relations
du travail
michel.bergeron@segp.ca

ÉVALUATION ACTUARIELLE ET TAUX DE COTISATION RREGOP

Les résultats de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2017 sont maintenant connus. Ils confirment que la situation financière du RREGOP s'est grandement améliorée. À la dernière évaluation de 2014, il y avait eu un déficit de près de 1 milliard. La dernière évaluation actuarielle se traduit par un surplus de 6,1 milliards. Le taux de capitalisation est maintenant de 110,2 %.

Ce sont les rendements supérieurs aux estimations pour 2016 et 2017 qui ont contribué à l'amélioration de la situation financière. Les prévisions étaient de 6 % et les résultats furent de 7,4 % pour 2016 et 8,9 % pour 2017.

De ces surplus, six milliards sont versés dans le fonds de stabilisation (coussin pour les mauvais

jours). Le reste, soit 149 millions, servira à réduire les cotisations au RREGOP pour 2020, 2021 et 2022.

La baisse des cotisations est aussi liée à la hausse de la prévision de rendement à long terme et à l'élimination de la cotisation spéciale pour renflouer le déficit.

Le taux de cotisation en 2019 était de 10,88 % et il sera de 10,63 % en 2020, 10,33 % en 2021 et 10,04 % en 2022. Pour établir la cotisation annuelle, une exemption de 25 % du MGA s'applique sur le salaire à l'échelle.

Il y a exonération de la cotisation au RREGOP lors d'une période d'invalidité pour les trois premières années. Le service est reconnu sans avoir à payer les cotisations au RREGOP.

Michel Bergeron

RACHAT DE SERVICE AU RÉGIME DE RETRAITE (RREGOP)

Cette nouvelle évaluation actuarielle apporte aussi une révision de la grille de tarification pour les rachats de service au 1^{er} avril 2020. La nouvelle grille apporte des taux qui seront moins élevés pour certaines personnes et plus élevés pour d'autres.

Le coût d'un rachat de service dépend surtout de l'âge au moment du rachat. Par exemple, les rachats à 50 ans et à 51 ans seront légèrement supérieurs.

Si vous prévoyez faire un rachat de service, il serait important de valider la pertinence de faire celui-ci avant le 1^{er} avril 2020 afin de bénéficier d'un taux plus avantageux. Bien entendu, pour d'autres, le rachat sera peut-être plus onéreux après le 1^{er} avril 2020.

La grille des taux vise les demandes de rachat effectués plus de six mois après la fin du congé sans traitement, soit pour un congé parental, pour un congé de compassion ou pour tout autre congé sans traitement prévu. Le service occasionnel avant 1988 non reconnu est aussi encadré par cette nouvelle grille.

Donc, si vous avez des rachats de service à faire, il serait important de valider si celui-ci serait plus avantageux avant le 1^{er} avril 2020. Vous pouvez aussi communiquer avec moi si vous avez des questions.

Michel Bergeron

RAPPEL : ASSURANCE-SALAIRE ET RETRAITE

L'assurance-salaire est obligatoire, mais il est possible de l'annuler si vous êtes à deux ans de l'admissibilité à une rente immédiate au RREGOP et d'un départ à la retraite.

Pour vous aider à prendre cette décision, il faut connaître les encadrements suivants :

Les conditions de travail du personnel enseignant prévoient que les deux premières années d'invalidité soient encadrées par la convention. L'assurance-salaire longue durée que vous avez avec la SSQ assure des prestations d'invalidité à compter de la troisième année d'invalidité.

Si vous pensez à la retraite, il est important d'évaluer la pertinence de maintenir l'assurance-salaire.

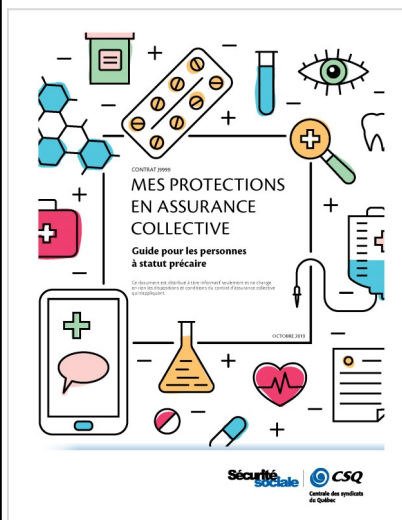
Par exemple, si vous prévoyez partir à la retraite en juin 2022, vous pourriez évaluer à la fin de la présente année scolaire si vous devez maintenir votre assurance-salaire.

- Considérant que la convention vous assurerait des revenus en assurance-salaire pour deux années, donc pour 2020-2021 et 2021-2022;
- Considérant que votre départ à la retraite serait prévu en juin 2022;
- Considérant que l'assurance-salaire serait mise en place à la fin de juin 2022;

Il n'est probablement pas nécessaire de poursuivre le paiement des primes pour l'assurance-salaire. Le tout sous réserve de quelques autres considérations, notamment le service cotisé et les réductions prévues à la rente de retraite. N'hésitez pas à me consulter pour vous aider à prendre cette décision.

Michel Bergeron

PRÉCARITÉ ET ASSURANCE COLLECTIVE, NOUVEAUTÉ



Votre centrale syndicale a préparé pour le personnel enseignant à statut précaire un document sur les assurances collectives. Ce document présente de façon conviviale les éléments qui encadrent les assurances collectives avec la SSQ. Vous y retrouverez de l'information notamment sur l'admissibilité, l'entrée en vigueur des protections, les modifications possibles et le maintien des protections lors de la fin d'un contrat.

Nous invitons à consulter ce document sur le site de votre Syndicat sous l'onglet *Relations du travail*, puis *Assurances*. C'est le document : **Mes protections en assurance collective (Guide pour les personnes à statut précaire)**.

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

Michel Bergeron

Invitation

CONFÉRENCE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL : Réflexion sur les risque psychosociaux liés à l'organisation du travail

Nous avons le plaisir de recevoir un spécialiste en santé et sécurité au travail de la CSQ sur ce sujet!

Contenu de la conférence :

- ◇ Réflexion sur l'évolution de l'organisation du travail, les nouveaux modes de gestion et leurs impacts sur le travail dans les secteurs publics et parapublics
- ◇ Présentation des sept facteurs de risques psychosociaux du travail et de leurs effets sur la santé
- ◇ Réflexion sur le lien entre les risques pour la santé et l'organisation du travail

Date : Lundi 30 mars 2020

Heure : 13 h 30 à 15 h 30

Lieu : Hôtel Levesque, Rivière-du-Loup

Considérant que le nombre de places est limité, veuillez confirmer votre présence à l'aide du lien qui vous sera envoyé par courriel sous peu.

Amélie Ouellet, CRHA



**La surcharge de travail
n'est pas dans ta tête.**

Le problème, c'est l'organisation
du travail et ça peut te rendre malade.

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


Centrale des syndicats
du Québec

SOIRÉE HOMMAGE AUX RETRAITÉES ET AUX RETRAITÉS



Stéphanie Paradis
Adjointe
administrative
stephanie.paradis@segp.ca



Nancy Briand
Responsable de la
soirée hommage
aux retraités

La **soirée hommage aux enseignants retraités** se tiendra le vendredi **8 mai 2020**, à **l'Auberge de la Pointe de Rivière-du-Loup à 18 heures**. Cette soirée rendra hommage au personnel enseignant ayant pris sa retraite avant mars 2020.

Par ce moment privilégié, nous désirons souligner toute l'importance qu'ont eu ces enseignants au sein de notre organisation. Nous profiterons de la soirée pour exprimer toute la gratitude que nous avons envers leur implication dans l'éducation.

Pour l'occasion, un cocktail vous sera servi suivi d'un souper ainsi que tirage de plusieurs prix de présence. Réservez votre billet au coût de 50 \$ auprès de la personne déléguée de l'école où enseignaient ces nouvelles retraitées et ces nouveaux retraités.

Vous pouvez également vous les procurer en communiquant directement au bureau du SEGP (CSQ) avec Stéphanie Paradis. Voici la liste des personnes qui ont pris leur retraite. Si vous croyez que cette liste est incomplète, n'hésitez pas à communiquer avec Stéphanie Paradis.

Afin de savoir si ces retraitées et retraités assisteront à la soirée, veuillez vous informer auprès de votre déléguée ou délégué.

Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup

Marcel Beaulieu	CFP Pavillon-de-l'Avenir
Pierre Caron	CFP Pavillon-de-l'Avenir
Guy Paré	CFP Pavillon-de-l'Avenir
Manon Desjardins	École des Vieux-Moulins
Josée Lavoie	École Desbiens
Laurier Lévesque	École internationale Saint-François-Xavier
Lyne Lévesque	École Roy
Marie-Claude Fortin	École secondaire de Rivière-du-Loup
Ghislain Gaudreault	École secondaire de Rivière-du-Loup
Gilles Lebel	École secondaire de Rivière-du-Loup
Johanne Mailloux	École secondaire de Rivière-du-Loup
Louise Guy	École des Vents-et-Marées
Roland Simard	EDA La Pocatière
Serge Duval	EDA Rivière-du-Loup
Xavier Bertrand	Polyvalente de La Pocatière

Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs

Gervaise Lagacé	CFP Amqui
Judith Thérberge	École de St-Cyprien
Marie-Stella Gagné	École Desbiens
Diane Ouellet	École Desbiens
Brigitte Aubut	École Gérard-Collin
Lucie Collin	École Gérard-Collin
Chantale Soucy	École Notre-Dame (du Lac)

*Nancy Briand et
Stéphanie Paradis*

Concours Congé sans souci



Voici le retour du concours « **Congé sans souci** ». Ce concours se déroulant du **13 janvier au 14 février prochain**, offre la chance à ses participants de remporter un des quatre prix d'une valeur de **1 000 \$** chacun.

Admissibilité

Ce concours est ouvert au **personnel à statut précaire** travaillant pour un employeur du domaine de l'éducation, soit à temps partiel OU temporaire OU à contrat OU ne possédant pas une pleine tâche et qui **soit membre ou non membre de la Caisse Desjardins de l'Éducation**.

Tirage

Le 18 février 2020, par tirage au sort en Facebook Live (@Caisse de l'Éducation).

Pour participer

Il s'agit simplement de remplir le formulaire en ligne sur le www.caisseeducation.ca/conge-sans-souci



Agenda

Janvier

- 14 Conseil de direction
- 21 Conseil d'administration
- 28 Manifestation au bureau de Denis Tardif
- 28 CCC—Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs
- 30-31 Réseau de la condition des femmes

Février

- 4 Conseil régional des délégués
- 11 CCC—Commission scolaire de Kamouraska-Rivière-du-Loup
- 12-13 Conseil général des négociations
- 19-21 Conseil fédéral
- 24 Conseil d'administration

Tous les jeudis, on porte nos t-shirts !



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

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

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.

Pour nous contacter :

Téléphone : 418 862-8544

Télécopieur : 418 867-8365

www.segp.ca