24 NOVEMBRE 2023 | Volume 31 N° 4

Syndicalement vôtre

Syndicat de l'Enseignement de l'Ouest de Montréal

Une négociation historique



POURQUOI SOMMES-NOUS EN GRÈVE?

Par Simon-Pierre Hébert, président par intérim

C'est avec enthousiasme et fébrilité que je vous présente mon premier mot à titre de président par intérim. Avec fébrilité puisque ce rôle, bien que forgé par mon prédécesseur au fil du temps, revêt une importance capitale au sein de notre organisation. Cette effervescence est d'autant plus palpable qu'au moment d'écrire ces lignes, le SEOM se prépare à marquer l'histoire de la négociation au Québec avec le déclenchement d'une grève générale illimitée. Lors de la publication de ce journal syndical, tous les membres du SEOM, ainsi que tous ceux de la FAE, auront entamé la grève. Ayant reçu l'appui de plusieurs associations étudiantes, il est important de savoir que ce que nous faisons maintenant, nous le faisons pour nous, pour les élèves, pour nos futures et futurs collègues, mais surtout pour la survie de l'école publique. C'est donc dire que nous le faisons pour le Québec en entier.



Même si les membres syndiqués ont déclenché cette grève générale illimitée, rappelons-nous que c'est le gouvernement qui met à mal l'école publique. Il affaiblit le réseau à coups de financement des écoles privées et de coupes de services dans les écoles publiques, avec un alourdissement de la tâche des enseignantes et des enseignants et sans oublier une composition de la classe de moins en moins ordinaire.

DANS CE NUMÉRO

03 RENOUVÈLEMENT DES ASSURANCES COLLECTIVES

05 ÉLÈVES EN DIFFICULTÉS : FORMULAIRE DE DEMANDE DE SERVICES

06 GAINS MÉMORABLES PAR LE SYNDICALISME

SUITE DE L'ÉDITORIAL

Nos demandes viennent donc répondre à cette négociation qui est qualifiée de « négociation de la dernière chance » pour plusieurs de nos collègues. Effectivement, certains profs déserteront la profession si cette négociation ne comble pas les besoins de l'école publique et des enseignantes et des enseignants. Oui, chères et chers collègues, nous ne parlons plus de demandes syndicales pour cette négociation. Il est plutôt question de besoins syndicaux alors que nous revendiquons une composition de la classe offrant des conditions d'enseignement et d'apprentissage respectueuses des enseignantes et enseignants et de tous les élèves.



Le président intérimaire, Simon-Pierre Hébert, accompagné de Sophie Milot, vice-présidente à la vie syndicale et Simon Séguin, vice-président à la vie professionnelle, signant l'avis de grève.

Nous désirons un allègement de la tâche afin de rendre le milieu de travail enrichissant et valorisant au lieu qu'il devienne une source d'épuisement. Bien sûr, nous réclamons aussi l'amélioration des conditions de travail pour les personnes à statut précaire et une meilleure conciliation famille-travail-vie personnelle. Ultimement, nous voulons que l'apport des enseignantes et des enseignants à la société soit reconnu en nous assurant d'un salaire à la hauteur des exigences de la profession.

Ces demandes illustrent à quel point notre métier en a pris un coup durant les dernières années. En tant que titulaire, combien de fois avez-vous dû prêter votre local à votre collègue spécialiste, car celle-ci ou celui-ci n'a pu en obtenir un d'assez convenable pour enseigner son art ou sa langue ? Combien de fois avez-vous dû choisir l'élève qui bénéficierait du peu de services dont vous disposez ? Combien de fois avez-vous vu des enfants issus de l'immigration transférés dans une classe ordinaire trop rapidement ? Combien de fois avez-vous vu un élève HDAA envoyé dans une classe ordinaire alors que celle-ci ne comblait pas ses besoins ? La réponse à toutes ces questions demeure la même : TROP !

La population du Québec nous soutient. Ce combat, nous le menons pour plus que nos conditions de travail, nous le livrons pour l'avenir du Québec, littéralement. L'État se trouve actuellement trop obsédé par le rayonnement de sa filière batterie et d'une équipe professionnelle à Québec pour se rendre compte que les services publics tombent en ruine. On ne doit pas lâcher le morceau et n'accepter rien d'autre qu'une entente de principe qui rendra les lettres de noblesse aux professions à prédominance féminine, trop longtemps injustement négligées par les derniers gouvernements.

Chères et chers membres et collègues, plus que jamais pour l'avenir du Québec, affirmons-nous pour continuer d'exercer l'enseignement, le plus beau métier du monde !



Assurances collectives
DÉTAILS DU RENOUVÈLEMENT AU 1ER JANVIER 2024



Par Simon-Pierre Hébert
Vice-président aux relations du travail et président par intérim

Par Anouk Lemay
Conseillère aux relations du travail

Chaque année, pendant le Conseil fédératif d'octobre, le Comité exécutif présente pour adoption les nouveaux taux d'assurance négociés entre la FAE et l'assureur pour l'année financière suivante. Cette année ne fut pas une exception; la firme-conseil Lussier a présenté les taux applicables au 1er janvier 2024 lors du Conseil fédératif du 25 octobre dernier.

Voici un résumé des primes d'assurance auxquelles il faut s'attendre à compter du 1er janvier 2024 :

- Augmentation de 12,6 % de la prime d'assurance globale
- Augmentation de 11,7 % pour maladie 1
- Augmentation de 15,1 % pour maladie 2
- Augmentation de 18 % pour maladie 3
- Augmentation de 11,4 % pour l'assurance invalidité de longue durée

Tous les syndicats locaux, y compris la Fédération automne de l'enseignement, sont conscients du caractère onéreux de la prime d'assurance. Cette question a été soulevée à de nombreuses reprises lors des diverses instances. Toutefois, avant de mettre à mal notre régime, il est important de comprendre comment l'assureur évalue les primes et les rajustements de celles-ci.

Dans un premier temps, il faut savoir que seuls les bénéficiaires contribuent au régime d'assurance et que contrairement à d'autres industries, l'employeur n'y contribue pas financièrement.

Deuxièmement, la variation des primes se calcule en majorité sur la base de l'expérience du groupe. En d'autres termes, l'assureur tient compte des réclamations qu'il a payées dans les années précédentes afin de rajuster les primes. La présente majoration est donc directement liée à la hausse des réclamations, principalement celles en invalidité de longue durée, chez nos propres



membres. Une partie de l'augmentation se justifie également par le contexte externe, dont l'inflation qui affecte autant les prix des médicaments que les services professionnels.

Enfin, l'écart entre ce que déboursent les bénéficiaires de notre régime et ce qu'ils réclament influence aussi le montant des primes. Comme tout assureur, Beneva facture des frais de service comparables à ceux d'autres compagnies d'assurance. Ce qui nous distingue et nous avantage, c'est que Beneva, s'il y a lieu, dépose les excédents entre les primes perçues et les réclamations dans le Fonds de stabilisation qui appartient à la FAE. C'est donc dire que Beneva, exceptionnellement en raison de la taille du groupe, n'empoche pas les surplus de notre régime. La FAE utilise alors les sommes de ce fonds de stabilisation pour voter, au cours des conseils fédératifs, des congés de primes. Ainsi, le 25 octobre dernier, le Conseil fédératif a adopté les congés de primes suivants :

- 5 % en assurance invalidité de longue durée
- 1,5 % en assurance maladie
- 20 % en assurance vie

Assurances collectives
DÉTAILS DU RENOUVÈLEMENT AU 1ER JANVIER 2024

N'eût été ces congés, les primes au 1er janvier 2024 auraient augmenté de façon encore plus significative. Puisqu'à titre de bénéficiaires de notre police d'assurance nous avons un impact direct sur les primes des années futures, notre courtier en assurances nous donne les conseils suivants :

- Favorisez l'utilisation de médicaments génériques;
- Respectez la posologie;
- Achetez vos médicaments seulement lorsque nécessaire;
- Demandez plus de 30 jours de provision lorsque possible (cela permet de payer une seule fois l'acte du pharmacien);
- Magasinez votre pharmacie avec le module dans Beneva (les prix des médicaments peuvent varier selon la pharmacie).

Nous concluons en vous parlant des nouveautés importantes qui entreront en vigueur en janvier 2024.

1. **L'adoption d'un nouveau module, le régime de maladie 4 pour les frais médicaux. Ce module constitue en fait une version bonifiée du module de maladie 3 qui ajoute une couverture pour les soins de la vue et les soins dentaires.**

   La nouvelle couverture pour frais dentaires inclut donc :

   - Un examen de soins préventifs aux 9 mois, couvert à 100%;
   - Soins de base à 80%;
   - Soins majeurs à 60%;
   - Restauration complexe à 50%;
   - Aucune couverture pour l'orthodontie.

La couverture pour les soins de la vue inclut, quant à elle, 200$ par 24 mois pour les lunettes, les lentilles cornéennes et la chirurgie au laser.

2. **L'entrée en vigueur d'une nouvelle garantie d'affirmation de genre pour l'ensemble des couvertures (maladie 1, 2, 3 et 4) d'un maximum de 10 000$ par année et 20 000$ à vie.**

3. **La modification des critères pour changer de module (maladie 1, 2, 3, 4). Toutes les personnes adhérentes pourront modifier leur module à compter du 1er janvier 2024. Par la suite, il sera possible de modifier votre module en tout temps, après l'atteinte du délai minimal de participation. Il ne sera donc plus nécessaire d'attendre la période de renouvèlement pour changer votre module d'assurance.**

   Les périodes minimales sont calculées en fonction du régime choisi :

   - Maladie 1 : aucune durée minimale
   - Maladie 2 : durée minimale de 12 mois
   - Maladie 3 : durée minimale de 24 mois
   - Maladie 4 : durée minimale de 36 mois

Toutefois, les modifications de module en raison d'un évènement de vie entrainant un changement à la situation familiale demeurent en vigueur et possibles en tout temps, même sans avoir atteint la durée minimale. Les changements pourront donc être effectués dès le 1er janvier 2024 de la façon habituelle par l'entremise de l'employeur. La période minimale de participation se calculera à compter de la date du premier changement suivant le 1er janvier 2024.

4. **Bonification des modules maladie 2 et 3 actuels**

Maladie 2

- Examen de la vue : maximum de 50$ par 24 mois
- Professionnels de la santé : augmentation de 20$ du maximum par traitement
- Regroupement de services de psychologie : nombre de traitements augmenté à 15.

Maladie 3

- Examen de la vue : maximum de 75$ par 24 mois
- Professionnels de la santé : augmentation de 20$ du maximum par traitement

Si vous avez des questions en lien avec les assurances, vous pouvez communiquer avec le secteur des assurances de l'employeur.



Élèves présentant des difficultés persistantes

FORMULAIRE DE DEMANDE D'ACCÈS AUX SERVICES

Par Simon Séguin
Vice-président à la vie professionnelle

D'abord, nous tenons à saluer votre engagement, votre solidarité et votre mobilisation pour l'amélioration de vos conditions de travail. Malgré le contexte actuel, nous savons que le bienêtre de vos groupes demeure une priorité pour vous.

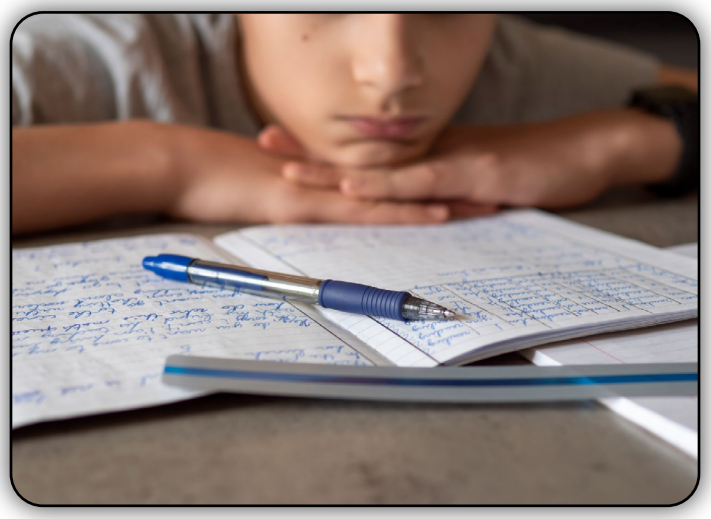
Après plus de deux mois de classes, vous avez eu l'occasion d'apprendre à mieux connaitre vos nouveaux élèves et peut-être même d'identifier certains de leurs besoins individuels. Il est probable que, lors de vos évaluations, vous ayez remarqué que l'un de vos élèves nécessite l'assistance d'un membre du personnel de soutien ou professionnel. Dans ce cas, il sera essentiel de remplir la section A du formulaire de demandes d'accès aux services (8-9.07 B). Ce document vise à officialiser auprès de la direction toute demande de services émise par les enseignantes et les enseignants.

Quant à la deuxième partie du formulaire, la section B doit être complétée si vous estimez que l'élève devrait être reconnu comme ayant un trouble du comportement ou une difficulté d'apprentissage. Dans le cas d'un élève présentant un possible trouble du comportement, vous devrez fournir des observations réalisées au cours des deux derniers mois.

Une fois le formulaire rempli, il en reviendra à la direction de rendre une décision. Dans la mesure du possible, cette décision sera prise dans les 10 jours ouvrables suivant la réception du formulaire. Dans le cas d'un refus, il sera important de lui en demander les raisons par écrit.

! Pendant la GGI, aucune prestation de travail ne doit être effectuée. !

Si votre insatisfaction persiste ou si vous considérez que l'un de vos élèves ne reçoit pas les services nécessaires, vous avez la possibilité de recourir au Mécanisme interne de règlement à l'amiable (MIRA) prévu au comité paritaire EHDAA.



Pour ce faire, vous aurez à remplir le formulaire CSSMB-SEOM prévu à cet effet. Vous devrez faire parvenir une copie de ce formulaire au responsable du MIRA du SEOM et du CSSMB. Dès la réception du formulaire, le MIRA devra se réunir dans les 15 jours. Ses membres analyseront la situation et émettront des recommandations au centre de services afin de lui apporter une ou plusieurs solutions.

Pour toute question concernant la procédure d'accès aux services et à la reconnaissance des élèves en difficulté, nous vous invitons à contacter votre personne répondante. Nous sommes là pour vous soutenir dans ce processus qui veille au bienêtre et la réussite de vos élèves.



Le syndicalisme dans l'histoire
GAINS MÉMORABLES PAR LE SYNDICALISME

Par Steeve Pinsonneault
Conseiller à l'éducation des adultes

Par le Comité d'action-mobilisation

Bien que le syndicalisme ait commencé à émerger dans les secteurs privés au 19e siècle, ce n'est qu'au début de 1960 que les employés de l'État se syndiquent massivement. C'est en bonne partie dû au Code du travail adopté en 1964. Nous vous présentons deux gains historiques.

1. Augmentation des salaires

Grève du front commun de 1972 : cette grève, qui oppose le gouvernement du Québec à la CEQ (qui deviendra la CSQ en 2000), la CSN et la FTQ, compte environ 210 000 grévistes. L'État tente de l'interrompre en obtenant une injonction pour forcer le retour au travail des grévistes. Les leadeurs syndicaux refusent d'obtempérer et reçoivent une peine d'emprisonnement de six mois. Malgré cela, les négociations reprennent et les gains demeurent considérables : indexation partielle des salaires, augmentation de salaire de près de 40 %, instauration d'un régime de retraite et sécurité d'emploi après deux ans.

2. Congé parental

C'est en 1971 que le gouvernement fédéral octroie un congé de maternité de 15 semaines payées à 66 % du salaire. Les revendications du Front commun de 1979 donnent des résultats : la mère peut compter sur une garantie d'emploi à son retour de congé de maternité, celui-ci est prolongé jusqu'à 20 semaines et un congé de paternité de cinq jours payés et un congé d'adoption de 10 semaines rémunérées voient le jour. Le régime d'assurance parental comme on le connait date de 2006 et sert d'exemple à travers le monde.



Source : CSN Louis Laberge, président de la FTQ, et Marcel Pepin, président de la CSN, à la tête d'une manifestation du Front commun des grandes centrales syndicales, en 1972.

Les gains de la FAE

Malgré le fait que la FAE compte seulement 15 ans d'existence, elle a contribué à l'avancement des droits de ses membres par deux gains majeurs au chapitre des droits parentaux.

1. Calcul de la prestation du régime d'assurance parentale

En 2012, une iniquité dans le calcul des prestations parentales a été corrigée. Avant cette date, les mois d'invalidité ou de retrait préventif (représentant 75 % du salaire) étaient comptabilisés pour déterminer le montant des prestations du RQAP. Ceci avait pour effet de les diminuer puisqu'elles étaient calculées en fonction des 52 semaines antérieures au congé parental. Maintenant, le calcul de ces prestations se base sur les semaines antérieures à l'invalidité ou au retrait. La FAE a participé à ce gain qui a été généralisé à tous les enseignantes et enseignants du Québec.

2. Période de vacances pendant un congé parental

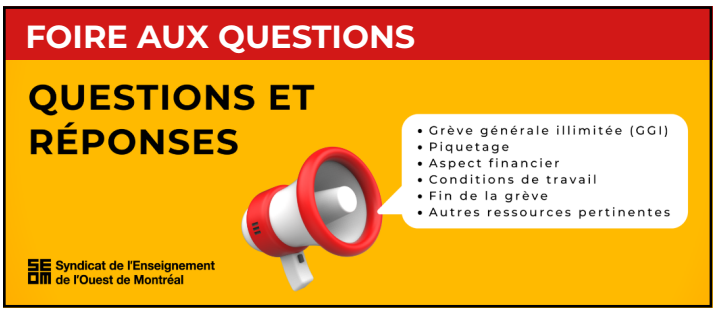
La FAE a signé en 2022 une entente avec le Secrétariat du Conseil du trésor au sujet des congés parentaux et d'adoption pendant l'été. Auparavant, les enseignantes et enseignants voyaient déduites de leur paie d'été les sommes qu'ils recevaient du RQAP. Pour diminuer les pertes salariales rattachées à cette situation, la convention collective prévoyait un report de quatre semaines de vacances seulement. La nouvelle entente permet dorénavant aux nouveaux parents de recevoir l'entièreté de leur paie d'été. Les prestations du RQAP ou du RAE reçues pendant cette période ne sont plus déduites par les Centres de services.

En conclusion, rappelons que la raison d'être d'un syndicat, c'est de représenter ses membres. Les positions défendues et les combats menés par le SEOM et la FAE proviennent des décisions que les enseignantes et enseignants ont votées. Bien que du travail reste toujours à faire, les droits juridiques et professionnels des enseignantes et des enseignants évoluent au fil du temps. Il est donc du devoir de tout un chacun de participer aux instances, dont les assemblées générales, afin que nos représentants puissent entendre vos voix, vos préoccupations et aller chercher les mandats pour vous représenter.

Grève générale illimitée

RESSOURCES DISPONIBLES

Nous avons produit différentes ressources en lien avec la grève générale illimitée : guide du gréviste, tract de fonds de grève, page internet avec une foire aux questions et un Point de Départ spécial GGI. Consultez-les au besoin!









Rédaction : Simon-Pierre Hébert, Simon Séguin, Steeve Pinsonneault et Anouk Lemay

Édition : Sarah Brabant

Révision linguistique et mise en page : Julie Denis

Le *Syndicalement vôtre* est une publication numérique diffusée par courriel aux membres du SEOM.

La reproduction et la rediffusion du *Syndicalement vôtre* sont encouragées avec la mention de la source.

Une production du Service des communications du SEOM | 24 novembre 2023

Syndicat de l'Enseignement de l'Ouest de Montréal
4792, boulevard Saint-Charles
Pierrefonds (Québec) H9H 3C9
Tél. : 514 637-3548 Fax : 514 637-0000
www.seom.qc.ca | webinfo@seom.qc.ca

Syndicat de l'Enseignement de l'Ouest de Montréal