



*Mot de la présidente*

**Les CAP... et où j'en suis rendue dans ma réflexion.**



Lors du Réseau pédagogique et professionnel des 23 et 24 novembre derniers, j'ai pu assister à une présentation sur les communautés d'apprentissage en Ontario. Madame Claudine Laporte, de l'association des enseignantes et enseignants franco-ontarien (AEFO), nous a partagé le vécu des enseignantes et enseignants de la province voisine. Elle connaît depuis longtemps les CAP, car ce modèle de développement professionnel a été mis en œuvre et est devenu populaire suite aux nombreuses coupures de l'ancien gouvernement Harris en Ontario, il y a plus d'une décennie.

Les CAP ont d'abord été perçues comme une approche permettant de briser l'isolement, favoriser le travail d'équipe, harmoniser les pratiques, calibrer l'évaluation, permettre un perfectionnement professionnel autodirigé et créer un espace professionnel favorisant la réflexion.

L'AEFO a identifié les conditions gagnantes pour favoriser la mise en œuvre des CAP regroupées sous les thèmes suivants :

- \*Respect de l'autonomie professionnelle;
- \*Participation individuelle facultative;
- \*Temps pour se rencontrer et discuter;
- \*Ressources, formation et appui, objectifs et responsabilités bien définis;
- \*Leadership partagé.

L'AEFO avait mis beaucoup d'espoir envers ce modèle de perfectionnement professionnel. Les enseignantes et enseignants espéraient de la part du ministère de l'Éducation des investissements pour les libérations, le soutien et la mise en œuvre. Ils espéraient aussi des formations conjointes entre les commissions scolaires et les syndicats et un mécanisme formel de consultation. Malgré quelques succès et des enseignantes et enseignants qui ont vécu les CAP avec enthousiasme au début de leur implantation, ils ont fini par être déçus et vivent maintenant des dérives par un contrôle accru, une chasse aux données, une culture d'enseignement axée sur les résultats et leur espace professionnel a, une fois de plus, été limité.

La situation actuelle est différente. Les CAP font de plus en plus de place à d'autres modèles de formation. Toutefois, ce qu'ils ont vécu avec les CAP demeure et est maintenant ancré. La tâche s'est alourdie, les exigences en matière de cueillette de données sont restées et les enseignantes et enseignants doivent constamment évaluer et mesurer. Ils continuent à se développer professionnellement par de nouveaux modèles dépliés en parcours d'apprentissage professionnel, en enquête collaborative et recherche-action. Des façons de faire que nous risquons de voir poindre à l'horizon dans quelques années pour remplacer les CAP.

Suite à sa présentation, j'ai fait des parallèles avec ce que les enseignantes et enseignants du SERV vivent actuellement avec les CAP. Certains d'entre vous me racontent qu'au début des CAP, il était question de partager les façons de faire, d'apprendre des collègues et de recevoir de judicieuses suggestions des conseillers pédagogiques. Par la suite, certains m'ont rapporté que le fait de comparer les résultats des élèves et de partager les données pour vérifier l'atteinte de leurs objectifs est long et ils questionnent l'utilité de ce partage en lien avec leur développement professionnel. Aussi, l'absence de conseiller pédagogique au préscolaire limite les enseignantes et enseignants dans leur formation.

Une communauté d'apprentissage vise votre développement professionnel. Chaque enseignante et enseignant est responsable de son développement professionnel, donc vous devriez choisir comment vous voulez vous former. Il en relève de votre autonomie. Une CAP est positive quand la commission scolaire vous libère avec ses sommes et non celles prévues à la convention, quand vous êtes libres et volontaires individuellement d'y participer ou non, et quand vous pouvez vous exprimer librement.

Vous devez être attentifs aux dangers et aux dérives. Ne serait-il pas temps de se réapproprier notre développement professionnel en se repositionnant soi-même, en s'affirmant, en ne cédant pas à la culpabilité engendrée par des phrases du type « Vous êtes les seuls à ne pas faire les CAP! Il y en a certains parmi vous qui sont réfractaires au changement. Les résultats de tes élèves sont plus bas que les autres groupes. Il faut uniformiser les pratiques, etc.»?

Pourquoi remet-on sans cesse vos compétences en doute?

La formation continue ne peut compenser pour les coupures et le manque de service dans nos écoles.

Les enseignantes et enseignants n'ont rien contre l'innovation, le changement et le développement professionnel. Le secret ne réside pas dans les pratiques à la mode, mais plutôt dans la diversité des pratiques, celles qu'ils choisissent, celles qui font réussir leurs élèves et surtout celles qui les rendent heureux au travail.

Véronique Lefebvre  
Présidente du SERV

DANS CE NUMÉRO

➤ <b>Hausse des coûts de rachat au RREGOP</b>	2
➤ <b>Résumé des conditions de renouvellement du régime d'assurance collective CSQ-SSQ</b>	2
➤ <b>Tableau des primes du régime d'assurance collective CSQ-SSQ</b>	3
➤ <b>Information importante pour les suppléantes et suppléants</b>	4



## Hausse des coûts de rachat au RREGOP à partir du 1<sup>er</sup> avril 2017



Vous avez peut-être eu, au cours de votre carrière, des périodes non cotisées au RREGOP que vous pourriez éventuellement racheter, comme des congés sans solde ou du service occasionnel avant 1988.

Les tarifs applicables pour de tels rachats augmenteront dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Autrement dit, **toute demande de rachat reçue par Retraite Québec à partir du 1<sup>er</sup> avril 2017 entraînera un coût de rachat plus élevé que si la demande avait été reçue avant cette date.**

Cette augmentation ne concerne que les demandes de rachat effectuées plus de six mois après la fin d'un congé sans traitement (parental ou autre) ou pour le service comme occasionnel. En effet, pour les congés sans traitement rachetés à l'intérieur des six mois suivant leur fin, le coût du rachat continue d'être établi à 100% des cotisations correspondant à la période du congé (congé parental ou de compassion) ou à 200% (autres congés sans traitement).

Si vous envisagez de faire prochainement une demande de rachat, il est dans votre intérêt de vous assurer que cette demande soit reçue par Retraite Québec **avant le 1<sup>er</sup> avril 2017.**

Pour toute question, n'hésitez pas à communiquer avec Isabelle Gariépy au 450 455-6651



## Résumé des conditions de renouvellement du régime d'assurance collective de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Lors du Conseil général (CG) des 19, 20 et 21 octobre dernier, les personnes déléguées se sont penchées sur deux dossiers en lien avec le régime d'assurance collective de la CSQ. Dans un premier temps, les conditions de renouvellement pour l'année 2017 ont été adoptées. Rappelons que le renouvellement des contrats d'assurance collective est établi en fonction de l'expérience et des comportements du groupe et des hypothèses économiques telles que l'inflation et le niveau des taux d'intérêt. Les surplus de chacune des protections permettent l'octroi de congés de primes intéressants.

Dans un deuxième temps, une décision a été prise par rapport à l'utilisation de la somme de 4,83 millions dédiée à la bonification au régime d'assurance collective, tel que prévu dans l'entente administrative convenue avec le gouvernement. En effet, à la suite de la dernière ronde de négociation, les organisations syndicales, dont la CSQ, ont obtenu une contribution additionnelle devant être utilisée au bénéfice du régime d'assurance collective. Il a été adopté par les membres du CG que le montant de cette bonification soit utilisé pour augmenter le congé de prime en assurance maladie de toutes les personnes adhérentes, ce qui permet de réduire significativement la hausse anticipée des tarifs.

Le tableau suivant exprime l'ajustement des primes au 1<sup>er</sup> janvier 2017 à la suite des décisions prises au CG.

Ajustement de chacune des protections d'assurance collective du régime CSQ pour l'année 2017

Assurance maladie	+3,4 %
Assurance salaire de longue durée	-5,5 %
Assurance vie de base de la personne adhérente	-75 %
Assurance vie additionnelle et des personnes à charge	Maintien de la prime de 2016

Au final, les personnes adhérentes au régime d'assurance collective de la CSQ ont accès à des protections incomparables, notamment en ce qui a trait aux protections d'assurance salaire de longue durée et d'assurance vie, à un taux très compétitif. Vous trouverez à la page suivante, le tableau des primes de 2017 par période de 14 jours.

Amélie Lapointe, vice-présidente au SERV



## Régime d'assurance collective CSQ

### TABLEAU DES PRIMES PAR 14 JOURS

TAUX AU 2017-01-01

	Individuel	Monoparental	Familial								
<b>RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE OBLIGATOIRE</b>											
<b>Maladie 1</b>	35,28 \$	52,53 \$	87,03 \$								
<b>Maladie 2</b>	44,64 \$	66,68 \$	107,84 \$								
<b>Maladie 3</b>	56,32 \$	84,24 \$	133,92 \$								
<b>Maladie</b> - Personne adhérente exemptée	0,00 \$	0,00 \$	0,00 \$								
<b>RÉGIME COMPLÉMENTAIRE 1 DE SOINS DENTAIRES</b>	12,42 \$	18,89 \$	31,29 \$								
<b>RÉGIME COMPLÉMENTAIRE 2 D'ASSURANCESALAIRES DE LONGUE DURÉE OBLIGATOIRE</b>											
<b>Régime «A»</b>		0,882 % du traitement									
<b>Régime «B»</b>		1,106 % du traitement									
<b>RÉGIME COMPLÉMENTAIRE 3 D'ASSURANCE VIE</b>											
<b>de la personne adhérente</b>											
	<b>Montant de protection de la personne adhérente</b>										
	10 000 \$	25 000 \$	50 000 \$	75 000 \$	100 000 \$	125 000 \$	150 000 \$	175 000 \$	200 000 \$	225 000 \$	250 000 \$
Moins de 30 ans	0,04 \$	0,16 \$	0,56 \$	0,96 \$	1,36 \$	1,76 \$	2,16 \$	2,56 \$	2,96 \$	3,36 \$	3,76 \$
30 à 34 ans	0,04 \$	0,16 \$	0,61 \$	1,06 \$	1,51 \$	1,96 \$	2,41 \$	2,86 \$	3,31 \$	3,76 \$	4,21 \$
35 à 39 ans	0,04 \$	0,16 \$	0,76 \$	1,36 \$	1,96 \$	2,56 \$	3,16 \$	3,76 \$	4,36 \$	4,96 \$	5,56 \$
40 à 44 ans	0,04 \$	0,16 \$	0,99 \$	1,81 \$	2,64 \$	3,46 \$	4,29 \$	5,11 \$	5,94 \$	6,76 \$	7,59 \$
45 à 49 ans	0,04 \$	0,16 \$	1,46 \$	2,76 \$	4,06 \$	5,36 \$	6,66 \$	7,96 \$	9,26 \$	10,56 \$	11,86 \$
50 à 54 ans	0,04 \$	0,16 \$	2,34 \$	4,51 \$	6,69 \$	8,86 \$	11,04 \$	13,21 \$	15,39 \$	17,56 \$	19,74 \$
55 à 59 ans	0,04 \$	0,16 \$	3,96 \$	7,76 \$	11,56 \$	15,36 \$	19,16 \$	22,96 \$	26,76 \$	30,56 \$	34,36 \$
60 à 64 ans	0,04 \$	0,16 \$	5,46 \$	10,76 \$	16,06 \$	21,36 \$	26,66 \$	31,96 \$	37,26 \$	42,56 \$	47,86 \$
65 ans ou plus											Disponible sur demande
<b>de base des personnes à charge</b>											0,92 \$
<b>additionnelle de la personne conjointe</b> (par 10 000 \$ de protection)											
<b>Âge de la personne adhérente</b>											
Moins de 30 ans											0,16 \$
30 à 34 ans											0,18 \$
35 à 39 ans											0,24 \$
40 à 44 ans											0,33 \$
45 à 49 ans											0,52 \$
50 à 54 ans											0,87 \$
55 à 59 ans											1,52 \$
60 à 64 ans											2,12 \$
65 ans ou plus											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.

Il y a un congé de primes partiel applicable aux régimes d'assurance maladie obligatoire, complémentaire 1 de soins dentaires, complémentaire 2 d'assurance salaire de longue durée obligatoire et complémentaire 3 d'assurance vie de la personne adhérente, et ce, pour toute l'année.

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 1er janvier de cette année civile.

La taxe de vente provinciale de 9% doit être ajoutée à ces primes.



## Information importante pour les suppléantes et suppléants



Voici les nouveaux taux pour chacune des durées de remplacement :

Durée de remplacement dans une journée	60 minutes ou moins	entre 61 minutes et 150 minutes <sup>1</sup>	entre 151 minutes et 210 minutes <sup>2</sup>	plus de 210 minutes <sup>3</sup>
À compter du 141 <sup>e</sup> jour de travail de l'année scolaire 2014-2015	39,28 \$	98,20 \$	137,48 \$	196,39 \$
À compter du 141 <sup>e</sup> jour de travail de l'année scolaire 2015-2016	39,87 \$	99,67 \$	139,54 \$	199,35 \$
À compter du 141 <sup>e</sup> jour de travail de l'année scolaire 2016-2017	40,57 \$	101,42 \$	141,99 \$	202,85 \$
À compter du 141 <sup>e</sup> jour de travail de l'année scolaire 2017-2018	41,38 \$	103,45 \$	144,83 \$	206,90 \$
À compter du 142 <sup>e</sup> jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	42,43 \$	106,07 \$	148,50 \$	212,15 \$

<sup>1</sup> Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par 2,5 du taux prévu pour 60 minutes ou moins.

<sup>2</sup> Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par 3,5 du taux prévu pour 60 minutes ou moins.

<sup>3</sup> Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par 5 du taux prévu pour 60 minutes ou moins.

À noter qu'une suppléante ou qu'un suppléant doit être rémunéré pour le temps déclaré par la demande faite dans le système CAR, peu importe l'heure du début de la surveillance ou du début des classes. La fin est déterminée de la même façon, selon la demande faite dans le système CAR.

À noter que chacune des minutes entre le début et la fin du remplacement est comptabilisée.

Si vous croyez ne pas avoir été rémunéré correctement pour des journées de l'année scolaire en cours, vous devez communiquer avec la direction de l'école concernée.

### HEURES TRAVAILLÉES = HEURES PAYÉES

Les précaires ont aussi des droits, aidons-les à les faire respecter.



*L'équipe du SERV vous souhaite un merveilleux temps des Fêtes avec des surprises, des douceurs et plein de gourmandises... Souriez, rêvez, donnez, partagez, c'est la saison des réjouissances!*

*Que la magie de Noël transforme votre foyer en un havre de paix, où règnent bonheur et gaieté, rempli d'amour et d'amitié!*

*Que 2017 soit une année remplie de joie et de santé!*