

Réduction du congé de cotisation

Lors de notre 38^e congrès, le bilan financier du dernier triennat, couvrant la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2025, a été présenté aux congressistes. Cette présentation a permis d'exposer les produits, les charges ainsi que la situation financière globale du Syndicat.

En ce qui concerne les produits, il a été constaté que les revenus augmentent d'année en année en fonction des hausses salariales, étant donné que le coût de la cotisation suit le salaire gagné. Toutefois, du côté des charges, les dépenses connaissent également une augmentation, et ce, à un rythme légèrement supérieur. Cette réalité reflète d'ailleurs celle vécue partout dans la société : pour une même dépense, les coûts sont aujourd'hui plus élevés, voire doublés ou parfois davantage.

Les dépenses syndicales sont principalement liées aux services directement offerts aux membres, notamment au regard du respect de vos droits prévus à la convention collective, de la santé et la sécurité au travail, des droits parentaux, de l'assurance collective, de la retraite, des accidents du travail, de l'invalidité, etc. Une part importante des dépenses est également constituée des cotisations versées aux instances auxquelles le Syndicat est affilié, soit la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE) et la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS).

D'autres dépenses sont liées à la vie syndicale telles que la participation à diverses instances et à divers comités ainsi que le bon fonctionnement de l'organisation incluant les frais et comptes courants (assurances, taxes, entretien,

Suite en page 4



Retour sur une campagne locale devenue nationale

Édito du président

Au vu de l'actualité, la violence est une cause qui trouve un écho partout. Pour qu'on se comprenne, je réfère ici à la policière qui s'est fait insulter violemment, d'abord et avant tout, parce qu'elle était une femme. Et bien que je dénonce vigoureusement le geste qui s'est produit (dont l'agresseur a eu l'insolence de filmer et de publier sur ses réseaux), je crois qu'on doit tout autant dénoncer ce que le personnel scolaire, composé à majorité de femmes, vit dans nos établissements.

C'est ce que nous avons tenté de faire avec la campagne « Mettons un X sur la violence en milieu scolaire ».

La violence en milieu scolaire ne fait pas toujours les manchettes parce que le réseau a la très fâcheuse tendance à l'excuser, voire à la banaliser. « Nicolas a seulement 8 ans, il n'a pas fait exprès de frapper son enseignante ». À force d'excuses, on finit par exacerber le problème.

Il ne s'agit pas ici de dire qu'une réalité est pire que l'autre. Quant à moi, toutes les formes de violence sont inacceptables. Mais, la violence, qu'elle soit dirigée vers une policière dans la rue ou vers une enseignante, une TES, une éducatrice ou une secrétaire dans son milieu de travail, c'est tout aussi grave. Nous avons la responsabilité collective de la nommer et d'agir pour y mettre fin.

C'est dans cet esprit que s'inscrivait notre campagne du « X mauve ». Au cours des dernières semaines, nous avons lancé un mouvement qui a émergé en une véritable mobilisation nationale. Cette cause a rallié divers acteurs de la société civile tels que des conseils municipaux, des chercheurs, la Fédération des comités de parents, des partis politiques, plusieurs organisations syndicales et bien sûr, les personnels de l'éducation.

Nous avons multiplié les entrevues médiatiques pour sensibiliser et responsabiliser le

public. De plus, nous avons partagé des outils concrets comme le *Guide de prévention et d'intervention contre la violence envers le personnel de l'éducation* et une capsule de la « Pause syndicale ». Une campagne de visibilité s'est échelonnée sur près d'un mois. Vous avez porté fièrement l'épinglette du « X mauve ». Nous avons produit un balado pour approfondir la réflexion. Vos délégués se sont même mobilisés lors du Congrès pour faire un coup d'éclat en créant un « X mauve » géant filmé à l'aide d'un drone. Finalement, tous nos efforts ont mené à un vote unanime de l'Assemblée nationale pour lancer une enquête nationale sur la violence dans nos écoles.

Bref, pour parler de la cause, le Syndicat de Champlain a été sur tous les fronts. Mais ce n'est qu'un début. Dès le départ, cette première année visait à ouvrir la discussion. Car si la campagne s'est conclue le 29 mars dernier, nous le savons tous : la violence, elle, ne s'arrêtera pas magiquement. Le travail est loin d'être terminé.

C'est pourquoi nous devons déjà nous tourner vers la suite sans toutefois attendre pour agir. Nous continuerons d'utiliser tous les leviers à notre disposition pour intervenir et provoquer le dialogue social. Dans le cadre de la préparation de la deuxième année de la campagne, nous souhaitons aller encore plus loin. Nous ne nous contenterons pas de dénoncer, nous proposerons des solutions concrètes, adaptées aux réalités du terrain en partenariat avec davantage d'acteurs parce que cette lutte dépasse les murs de l'école.

En attendant, conservez précieusement vos épinglettes. Elles ne sont pas un souvenir, mais bien un engagement pour l'avenir. Un avenir où collectivement, nous mettrons un X sur la violence en milieu scolaire.

Jean-François Guilbault
Président du Syndicat de Champlain



Réseau de l'action féministe CSQ

Ce réseau, auquel a participé le comité de l'action féministe Champlain ainsi qu'une centaine de femmes engagées de partout au Québec, fut consacré au thème des femmes et de la santé grâce à des conférences, réflexions et échanges enrichissants.

Dans sa conférence *Les femmes, les hormones et le travail: comment trouver l'équilibre?*, la docteure Catherine Falardeau a expliqué les variations hormonales vécues par les femmes dès la trentaine jusqu'à la préménopause, ainsi que leurs impacts sur la vie personnelle et professionnelle. Elle a présenté l'hormonothérapie bioidentique, dans une approche globale et individualisée, comme une avenue possible pour améliorer la qualité de vie des femmes au travail et au quotidien.

Cette réflexion s'est poursuivie avec la conférence *Santé globale des femmes: Ménopause, quels sont mes besoins?* de la conseillère CSQ, Lise Goulet. En exposant les enjeux, les avantages et les limites des différentes approches, elle a encouragé les participantes à faire des choix éclairés pour leur santé.

Ensuite, nous avons eu droit à un tour d'horizon des revendications syndicales internationales en matière de ménopause, phénomène désormais reconnu pour ses impacts sur le travail. Il a aussi été démontré que la lutte contre les inégalités salariales, la violence envers les femmes, la montée des discours masculinistes et le recul des droits acquis sont toujours d'actualité.

Bref, ce réseau a prouvé qu'il faut rester attentifs à la montée des mouvements conservateurs qui véhiculent des discours rétrogrades et fragilisent les avancées féministes. C'est pourquoi, il est important de miser sur la promotion de modèles féminins diversifiés et émancipateurs auprès des jeunes générations.

Le comité de l'action féministe

La colère des pharmaciens et la capacité de payer des travailleurs

Depuis plusieurs années, je m'implique activement au sein du comité consultatif sur l'assurance collective de notre centrale. Notre objectif est clair : comprendre et freiner la hausse constante des coûts qui pèsent sur les travailleurs.

Rarement un projet de loi m'aura fait entrevoir une possibilité réelle de changement. Pourtant, à la lecture du projet de loi n° 15, cette impression s'était imposée.

Le PL 15 constitue une réforme majeure du système de santé, notamment avec la création de Santé Québec. Parmi les nombreuses transformations proposées, deux éléments avaient retenu particulièrement mon attention : l'élargissement du rôle des pharmaciens et la volonté de revoir leur mode de rémunération.

Mais au-delà des structures, une question fondamentale émerge : celle de l'équité.

Même Beneva, notre assureur, tire la sonnette d'alarme. Le modèle actuel a atteint ses limites. On ne peut plus continuer à refilez la facture aux travailleurs, année après année, sans remettre en question ses fondements. D'une part, parce que le système est inéquitable. D'autre part, parce qu'il met en péril la capacité même des travailleuses et des travailleurs à maintenir leur couverture d'assurance collective.

Prenons un exemple simple. Votre voisin Roger, travailleur autonome, se procure ses médicaments et paie environ 10 \$ d'honoraires en pharmacie. Pourquoi ? Parce qu'il est couvert par le régime public d'assurance médicaments (RAMQ), encadré par des règles claires qui plafonnent les frais.

Maintenant, pensons à Marie-Claude, éducatrice, et à Nathalie, enseignante. Toutes deux sont couvertes par un régime privé d'assurance collective, une obligation légale. Pourtant, pour un même service, elles peuvent payer plus du double en honoraires professionnels, parfois jusqu'à 22 \$, puisque ces frais ne sont pas plafonnés dans le secteur privé.

Résultat : pour un service identique, certaines personnes paient beaucoup plus cher, uniquement en raison de leur type de couverture (RAMQ / assurance privée).

Et ce n'est pas tout. Cette iniquité ne se limite pas à la facture à la pharmacie. Elle se répercute directement sur les primes d'assurance collective, qui augmentent d'année en année pour l'ensemble des assurés. Autrement dit, les travailleurs paient deux fois : à la caisse... et sur leur paie.

À cela s'ajoute une autre incohérence difficile à justifier : des variations de prix pour un même médicament, parfois au sein d'une même bannière.

Du côté des pharmaciens, l'argument est connu : le régime public ne couvre pas adéquatement leurs coûts, et l'équilibre financier doit être trouvé ailleurs. Mais doit-il réellement reposer sur les épaules des travailleurs ? En l'occurrence, NOUS !

C'est pourquoi l'amendement au PL 15 visant à appliquer aux assurés du privé le même plafond d'honoraires que celui en vigueur à la RAMQ, proposé par le député de Québec solidaire, Alexandre Leduc et qui avait été adopté représentait un pas concret vers plus d'équité.

Malheureusement, le gouvernement n'aura pas eu le courage d'aller au bout de cette logique et, devant la colère des pharmaciens, a retiré cet amendement.

Il s'agit d'un recul important pour les travailleuses et les travailleurs qui ne devraient pas payer davantage pour un service identique à celui de leurs voisins. Le PL 15 mise sur les pharmaciens pour améliorer l'accès aux soins sans revoir au complet le mode de rémunération de ceux-ci. De leur côté, les assurés constatent une pression financière grandissante. Le système est sous tension. Ce débat dépasse largement la question des honoraires. Il met en lumière un choix de société.

À terme, une assurance médicaments universelle apparaît comme l'avenue incontournable. Ce pourquoi, nous continuerons de nous battre. Mais d'ici là, une chose est claire : il ne peut plus y avoir deux poids, deux mesures.

Sandra Boudreau

Coordonnatrice



Objet: Vétusté et devoir de loyauté

Geneviève en lettre attachée

J'aime bien l'image des montagnes russes pour illustrer les hauts et les bas que nous vivons dans la vie en général, mais particulièrement au travail. Il y a des moments où nous arrivons reposés, animés des meilleures intentions, convaincus que cette journée sera celle où nous changerons le monde et réglerons enfin les problèmes de fond. Pourtant, quelques heures plus tard, la réalité du quotidien refait surface et nous force à reconnaître qu'il faudra encore faire preuve de beaucoup de patience et d'engagement avant de voir des changements concrets et durables. Et, dans ces instants de découragement, la fougue peut reprendre le dessus et nous donner envie de livrer bataille.

Bien que cette comparaison puisse s'appliquer à plusieurs domaines professionnels, il est ici, évidemment, question du milieu scolaire. La période actuelle est difficile et particulièrement éprouvante. Les obstacles se multiplient et nous avons l'impression de devoir défendre le fort sur tous les fronts à la fois. La violence est omniprésente, la surcharge administrative non essentielle éteint peu à peu la flamme, le manque de reconnaissance professionnelle alimente le découragement et, pour couronner le tout, l'hiver semble interminable. Il n'est donc pas étonnant que le moral soit à plat. Dans de tels contextes, nous devenons plus vulnérables, plus ouverts à des solutions radicales et particulièrement sensibles aux appels à l'action musclés. Parmi les nombreux irritants qui nuisent au bien-être au travail et à l'expression du plein potentiel, la vétusté de nombreux établissements que vous fréquentez quotidiennement occupe une place importante. Ces environnements décrépis peuvent porter atteinte à votre santé et à votre sécurité. Ils ne favorisent ni les apprentissages, ni l'épanouissement professionnel, ni la paix d'esprit. La dégradation des bâtiments aggrave les conditions de travail et accentue le sentiment d'insécurité. Le plus préoccupant, c'est que malgré la documentation, les dénonciations et les nombreuses requêtes d'amélioration, les changements tardent à se concrétiser. Ces démarches deviennent alors un maigre pansement sur une plaie béante. Même lorsqu'un local est enfin réparé ou nettoyé, une nouvelle crise peut rapidement tout anéantir. Lorsqu'on laisse une fissure s'agrandir pendant des années, on ouvre la porte à la moisissure et à la vermine. Pourquoi en est-on arrivé là? Par manque de ressources financières? Parce que les employeurs responsables de l'entretien des bâtiments ont manqué à leur devoir? Ou parce que, aujourd'hui, la négligence de nos dirigeants a fait en sorte que la situation est devenue si grave que les correctifs nécessaires coûtent trop cher pour être réalisés? C'est à ce moment que l'adrénaline des montagnes russes embarque. L'impuissance face au manque de solutions, à la lenteur des actions et à la dégradation des lieux nourrit le désir de crier haut et fort l'ampleur du problème et de l'exposer publiquement. Au Québec, on le sait: pour faire pression sur les décideurs et ainsi accélérer les choses, les médias demeurent un puissant levier. Il est frappant de constater comment certaines situations semblent se régler soudainement lorsqu'elles font la une ou qu'elles sont abordées dans une enquête télévisée. Quelle coïncidence! À cela s'ajoutent les mouvements de dénonciation sur les réseaux sociaux. Lorsqu'on est à bout de travailler dans un environnement qui se détériore année après année, il devient tentant de se joindre à une vague de dénonciations initiée par des collègues, en photographiant son milieu de travail et en diffusant ces images en ligne. Voir que d'autres le font pour démontrer l'ampleur de la décrépitude est effectivement mobilisant et incite à poser le même geste. L'intérêt manifesté par des personnalités publiques, comme Ricardo, pour le milieu scolaire renforce également cet élan. Lorsqu'il affirme que prendre soin des écoles et des personnes qui y œuvrent est une responsabilité collective, et qu'il documente la vétusté des établissements afin d'exposer l'urgence d'agir, cela trouve un écho particulier chez celles et ceux qui en vivent les conséquences au quotidien. D'autant plus lorsqu'il aborde la question du fameux devoir de loyauté, souvent perçu comme un frein à la prise de parole du personnel scolaire. Après avoir effectué les vérifications nécessaires auprès d'instances comme le Tribunal administratif du Travail (TAT), Ricardo soutient que le devoir de loyauté cesse lorsqu'un enjeu devient de nature publique. Travailler dans des lieux insalubres ou dangereux représenterait donc une situation d'intérêt public, ce qui donnerait au personnel le droit de s'exprimer et d'en fournir des preuves, sans craindre de représailles. Ce principe est effectivement fondé. **Toutefois, en aucune circonstance une personne représentante syndicale ne recommanderait à un membre d'agir de cette façon.** La réalité est que, même lorsqu'un enjeu relève de l'intérêt public, il est impossible de prévoir la réaction de l'employeur lorsqu'un employé dénonce publiquement une situation, notamment par la diffusion de photos, sur les réseaux sociaux. Trop souvent, des démarches sont entreprises par l'employeur pour identifier les personnes impliquées. Dans l'éventualité d'un congédiement, le long processus de contestation représente une période sans revenu, souvent pénible et financièrement éprouvante, même si l'employé finissait par obtenir gain de cause.

C'est pourquoi les syndicats encouragent la dénonciation de la vétusté des milieux de travail, mais avec prudence. Il est essentiel de démontrer que certaines situations sont inacceptables et d'intérêt public, mais il faut le faire de manière stratégique et bien encadrée afin d'éviter des mesures disciplinaires. Plutôt que de publier des photos sur vos réseaux sociaux personnels, il est préférable de déclarer les situations à l'employeur, en les documentant, et de transmettre toutes ces informations à vos représentants syndicaux. Ceux-ci pourront, ensuite, s'en servir pour revendiquer des améliorations concrètes, preuves à l'appui, et ce, en utilisant tous les leviers légaux disponibles tout en protégeant vos droits. Soyez prudents et canalisez l'adrénaline de votre montagne russe au bon endroit: faites plutôt parvenir vos photos d'établissements vétustes à votre organisation syndicale et contribuez ainsi, collectivement et en toute sécurité, à l'avancement du dossier.

Geneviève Bourbeau

Coordonnatrice

Réduction du congé de cotisation (suite)

électricité, abonnements, téléphonie, Internet, services informatiques, etc.), entre autres. Une catégorie de dépenses en croissance constante d'année en année concerne les honoraires juridiques et médicaux; à cet égard, les sommes engagées ont plus que doublé au cours du dernier triennat.

À la suite de la présentation du bilan financier triennal, la question du congé de cotisation a été abordée. La *Constitution et Règlement* prévoit un taux de cotisation de 1,55%. Au cours des dernières années, un congé de cotisation de 0,05% avait été voté par les personnes déléguées syndicales lors de quelques-uns des précédents congrès.

En tenant compte des éléments présentés dans le bilan financier triennal ainsi que des recommandations du comité des

finances et du conseil d'administration, les congressistes ont adopté le maintien d'un congé de cotisation, accompagné toutefois d'une modification du taux, lequel est désormais fixé à 0,025%.

Concrètement, l'impact de ce changement varie selon la classe d'emplois pour le personnel de soutien ou le statut d'enseignante ou d'enseignant, l'échelon salarial, le nombre d'heures travaillées par paie ainsi que le nombre de paies par année. À titre d'exemple, le tableau ci-dessous illustre approximativement les effets de cette modification pour certaines catégories d'emplois en considérant le dernier échelon salarial.

Cette modification du taux de cotisation permettra de poursuivre les efforts de rationalisation afin d'assurer une saine gestion des finances, de maintenir la qua-

lité des services offerts aux membres, de soutenir la vie syndicale et de réduire l'écart entre les revenus et les dépenses.

Enfin, à la suite de l'adoption récente de la Loi 3, nous sommes en train d'effectuer l'analyse juridique de cette dernière afin de déterminer les obligations légales qui en découleront et d'apporter les ajustements requis, le cas échéant. Dès que possible, nous vous tiendrons informés des impacts que pourrait avoir la Loi 3 sur nos pratiques syndicales.

Caroline Trudeau
Secrétaire-trésorière

Emploi	Cotisation de 1,50 % par paie (le congé auparavant)	Cotisation de 1,525 % par paie (le nouveau taux à partir du 1 ^{er} juillet 2026)	Différence par paie	Différence annuelle
Éducateur en milieu scolaire	31,29 \$	31,81 \$	0,52 \$	11,47 \$
Secrétaire d'école ou de centre	32,61 \$	33,16 \$	0,54 \$	14,13 \$
Concierge cl II	30,10 \$	30,60 \$	0,50 \$	13,04 \$
Enseignant	60,83 \$	61,84 \$	1,01 \$	26,36 \$



Quel assureur choisir pour protéger vos biens ?



Banville
08-04-2026