

Volume 35

Numéro 02



6 décembre 2021

Le Lien

Pour nous joindre :

418-775-4335

1-877-629-2520



SERM.CA



[SERM.CSQ](https://www.facebook.com/SERM.CSQ)

Bulletin du Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis

L'équité salariale, un combat à mener!

*Manifestation devant les bureaux de la CNESST à l'occasion du
25^e anniversaire de la Loi sur l'équité salariale – 22 novembre 2021*



De gauche à droite : Marie-Ève Doucet, Anne Normandeau, Sylvie Lefebvre, Jean-François Gaumont

L'édito du président

Par Jean-François Gaumont, président

En 1996, le Gouvernement du Québec adoptait la Loi sur l'équité salariale. Force est de constater que de nombreux combats sont encore à mener pour faire appliquer cette loi.

Page 2

Le Lien vers les intempéries

Par Étienne Voyer, conseiller

Intempéries: mythe et réalité

Tout savoir du vrai et du faux!

Page 3

Le Lien vers les droits sociaux

Par Michel Boucher, conseiller

Assurance voyage et annulation de voyage... Êtes-vous couverts?

Page 4

Le Lien vers les non légalement qualifiés

Par Éric Denis, conseiller

Vous êtes non légalement qualifié, vous vous demandez quel sera le salaire qui vous sera versé pour une suppléance ou si vous obtenez un contrat? Est-ce que j'ai besoin d'une tolérance d'engagement?

Page 5

Dans cette édition:

PAGE COUVERTURE

L'ÉQUITÉ SALARIALE,
UN COMBAT À MENER! 2
L'édito du président

CAPSULE #1 DU COMITÉ
DES JEUNES 2
Texte du CDJ

TEMPÊTE DE NEIGE:
MYTHE OU RÉALITÉ 3
*Chronique d'Étienne
Voyer*

ASSURANCE VOYAGE 4
*Chronique de Michel
Boucher*

ÉVÉNEMENTS À VENIR 4

LES NON LÉGALEMENT
QUALIFIÉS 5
Chronique d'Éric Denis

MAÎTRE DE NOTRE
PROFESSION 7
*Récentes modifications à
la LIP*

CAPSULE #2 DU COMITÉ
DES JEUNES 7
Texte du CDJ

NOUVELLES
DISPOSITIONS DE LA
CONVENTION 8
Texte d'Étienne Voyer

MONTANTS
FORFAITAIRES 8
Texte de Michel Boucher

COMITÉ D'ÉTUDE SUR
LA TÂCHE 9
Rappel

L'HISTOIRE DU SERM 10
Partie 1 de 3

OPÉRATION CARTES DE
MEMBRES
ÉLECTRONIQUES 11
Rappel

ILLUSTRATION
RECHERCHÉE 12
Planificateur 2022-2023

CAPSULE #3 DU COMITÉ
DES JEUNES 12
Texte du CDJ



Par Jean-François Gaumont, président
jf.gaumont@serm.ca / poste 223

L'édito du président

L'équité salariale, un combat à mener !

En 1996, le Gouvernement du Québec adoptait la Loi sur l'équité salariale qui venait reconnaître la discrimination salariale fondée sur le sexe. À son article 1, on peut lire que : « La présente loi a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine ». Vingt-cinq ans plus tard, force est de constater que pour le gouvernement, les travaux concernant l'équité salariale des enseignantes sont au ralenti, et ce, depuis trop longtemps.

Concrètement, chaque 5 ans, le gouvernement évalue selon 17 sous-facteurs les emplois de la fonction publique à prédominance féminine (50 % + 1 de femme) en les comparant aux emplois comparables ou équivalents à prédominance masculine. C'est ce qu'on appelle « l'exercice du maintien ». Les enseignantes font partie des emplois à prédominance féminine.

Après son évaluation, le gouvernement procède à un affichage pour publiciser les résultats de l'exercice : augmentation d'un rangement salarial ou maintien au même rangement. À titre indicatif, par exemple, les professeurs de CÉGEP sont classés au rangement 23, les techniciennes en service de garde au rangement 14 et les secrétaires d'école au rangement 10. De notre côté, les enseignantes des centres de services sont au rangement 22.

État des lieux

Les exercices d'équité salariale de 2010 et de 2015 réalisés par le gouvernement ont conservé les enseignantes au rangement 22. Actuellement, une enquête pour le maintien de 2010 et 5 300 plaintes de 2015 sont toujours actives et dorment dans des classeurs de la CNESST à Québec. Pour ce qui est de l'exercice du maintien 2020, le gouvernement demande délai par-dessus délai afin de ralentir le processus.

Selon moi, cet immobilisme des gouvernements qui se sont succédés dans les dernières années à Québec est inacceptable. Le gouvernement veut gagner du temps sur votre dos en continuant de vous payer en deçà de la valeur réelle de votre travail. Par le fait même, pour les personnes ayant pris leur retraite depuis 2011, c'est même le montant versé annuellement par le RREGOP qui pourrait être rehaussé.

Il est clair que cet enjeu doit revenir à l'avant-plan dans l'espace public et jouer un rôle dans la campagne électorale à venir. C'est le moment d'agir et nous avons suffisamment attendu!

Capsule



FORMATION CSQ (printemps 2022)

Récemment, vous avez probablement reçu un courriel vous informant que le Comité des jeunes du SERM organise une soirée de formation offerte par la CSQ. Celle-ci s'adressera à tous les enseignants de nos deux CSS.

Trois formations ont été sélectionnées :

- Stress, santé mentale au travail et prévention de l'épuisement professionnel
- La loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)
- Vie privée des profs à l'ère du numérique

Afin d'offrir celle qui répondra davantage à vos besoins, merci de bien vouloir répondre au sondage **avant le vendredi 10 décembre, 16 heures**.

À même le sondage, vous y retrouverez une description de chacune des formations pour vous aider à faire un choix.

[Le Lien vers le sondage pour le choix de formation](#)

Les membres du Comité des jeunes du SERM



Le Lien vers les intempéries

Par Étienne Voyer, conseiller syndical
etienne.voyer@serm.ca / poste 224

Tempête de neige : mythe et réalité

Allégation # 1 : Lorsque les cours sont suspendus dans mon établissement, il s'agit d'un congé payé.

FAUX, il s'agit d'un des 200 jours de travail prévus à la convention collective, où les enseignant(e)s doivent assurer leur prestation de travail à leur domicile ou à leur école ou centre.

Allégation # 2 : Si le CSS décrète la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, je n'ai pas à fournir une prestation de travail, puisqu'il m'est impossible de me rendre au travail.

FAUX, qu'il s'agisse d'une fermeture d'établissement scolaire ou de la suspension des cours, cette journée demeure l'un des 200 jours de travail de l'année de travail des enseignant(e)s. La prestation de travail est généralement effectuée au domicile.

Allégation # 3 : Lorsque mon établissement scolaire est fermé ou qu'il est visé par une suspension des cours, il s'agit d'une journée pédagogique.

VRAI, il s'agit d'une des journées pédagogiques flottantes réservées aux intempéries ou forces majeures prévues à l'intérieur de l'année de travail et distribuées dans le calendrier scolaire.

L'année de travail [Entente nationale, clause 8-4.01]

Afin de bien saisir l'obligation de fournir une prestation de travail lors des journées d'intempéries, il faut d'abord que l'année de travail des enseignant(e)s comporte 200 jours de travail. Elle est composée généralement de 180 jours de classe et 20 journées pédagogiques (fixes et flottantes).

Le calendrier de travail (FGJ) [Entente nationale, clause 8-4.02]

Des 20 journées pédagogiques, certaines sont fixées au calendrier scolaire, alors que d'autres, dites « flottantes », sont réservées pour répondre aux besoins des écoles et pour pallier aux situations d'intempéries ou événements de force majeure. Voici la distribution retenue des journées pédagogiques au calendrier scolaire 2021-2022 :

20 journées pédagogiques	CSSDP	CSSMM
Fixes	12	12
Flottantes école	4	3
Intempéries ou imprévus*	4	5

* Il est à noter que dans l'éventualité où les journées pédagogiques réservées aux intempéries ou événements de force majeure ne soient pas utilisées, elles sont habituellement transformées en journées pédagogiques flottantes école.

Prestation de travail et présence au travail

[Entente locale, clauses 5-11.08, 11-7.22 G et 13-7.49 G]

Au CSSDP, les ententes locales précisent qu'« en cas de fermeture d'école ou de suspension de cours pour force majeure (désastre, inondation, intempérie, etc.), la réglementation de la commission s'applique. »

Cette réglementation a été revue dernièrement et elle prévoit qu'en cas d'intempéries « le télétravail ou le travail à distance est favorisé, et ce, dans le contexte où la nature des tâches à effectuer et des services à rendre le permettent ou encore lorsque les activités prévues à l'horaire de travail peuvent être réaménagées en télétravail. »

Du côté du CSSMM, l'entente locale prêche par sa simplicité et prévoit que : « si le [centre de services scolaire] suspend pour cause d'intempérie les cours ou les activités de l'école [...], les enseignantes et enseignants ne sont pas tenus d'être présents à l'école et peuvent choisir d'effectuer leur travail à la maison. »

La sécurité d'abord

Il revient à l'employeur d'assurer la santé et la sécurité de son personnel en cas d'intempéries. Ainsi tant les représentants des CSS que les directions d'établissement doivent tenir compte des conditions routières et des prévisions météorologiques pour prendre leur décision de maintenir ou non les cours et les activités dans les établissements.

Pour terminer, le SERM est d'avis qu'il n'est certainement pas utile d'exiger du personnel enseignant d'être placé dans une situation périlleuse pour effectuer sa prestation de travail, alors qu'elle peut être assurée autrement à son domicile. En effet, l'expertise développée en temps de pandémie et les outils informatiques utilisés en télétravail permettent de répondre au besoin de concertation des enseignant(e)s et des équipes-écoles, tout en limitant les pertes de temps et les risques associés aux déplacements en situation périlleuse.





Par Michel Boucher, avocat et conseiller syndical
michel.boucher@serm.ca / poste 225

Le Lien vers les droits sociaux

Assurance voyage, annulation de voyage et COVID

À l'approche de la période des fêtes, de nombreuses personnes ont un besoin pressant de partir en voyage. Pour celles et ceux qui décident de partir à l'extérieur du pays, il est important de vérifier votre couverture d'assurance voyage et annulation de voyage.

Nouveau régime Alter ego

Dans notre nouveau régime d'assurance, il est à noter que le régime de base obligatoire n'offre pas l'assurance voyage et l'assurance annulation de voyage contrairement à la protection « maladie 1 » de l'ancien régime.

Pour être assuré, vous devez détenir le regroupement complémentaire facultatif 1. Vous pouvez y adhérer en transmettant à l'employeur le formulaire « Demande d'adhésion ou de changement », et ce, minimalement plus d'une période de paie avant votre départ, à défaut de quoi le changement demandé pourrait ne pas être encore en vigueur.

Précaution à prendre pour s'assurer d'avoir une protection valide

Comme le contexte sanitaire peut changer rapidement, il est préférable de vérifier le niveau d'avertissement de votre destination voyage sur le site du Gouvernement du Canada (ci-après GC) : <https://voyage.gc.ca/voyager/avertissements>.

En fonction du niveau d'avertissement de votre destination, vous devriez utiliser l'outil suivant de la SSQ pour savoir si vous êtes couverts : <https://ssq.ca/fr/coronavirus/outil-assurance-voyage>.

Il faut toutefois demeurer vigilant et consulter cet outil quelques semaines avant votre départ puisque si la situation se détériorait (**avertissement niveau 4 : éviter tout voyage par exemple**) votre protection pourrait ne plus s'appliquer. Dans ce cas, la personne pourrait avoir droit à un remboursement (assurance annulation) parce que la situation s'est détériorée.

Événements à venir

9
décembre

CA
8 h 30

6
février

Semaine des enseignant(e)s
6 au 12 février 2022

22
décembre

Fermeture des bureaux
22 décembre 2021 au
4 janvier 2022

28
février

Semaine de relâche
28 février au 4 mars 2022



VEUILLEZ PRENDRE NOTE QUE NOS BUREAUX SERONT FERMÉS À COMPTER DU 22 DÉCEMBRE. LA REPRISSE DES ACTIVITÉS S'EFFECTUERA LE MERCREDI 5 JANVIER 2022.



Le Lien vers les non légalement qualifiés

Par Éric Denis, conseiller syndical
eric.denis@serm.ca / poste 228

Les 1001 questions dans la vie d'un non légalement qualifié

Vous débutez en enseignement et vous n'avez pas de brevet ou d'autorisation d'enseigner? Vous songez à devenir enseignant? Sachez que vous avez des droits et des avantages en vertu de la convention collective.

Au Québec, pour dispenser le service de l'éducation préscolaire ou pour enseigner au primaire ou au secondaire, à la formation générale des adultes ou encore à la formation professionnelle, une personne doit être titulaire d'une autorisation d'enseigner délivrée en vertu du [Règlement sur les autorisations d'enseigner](#).

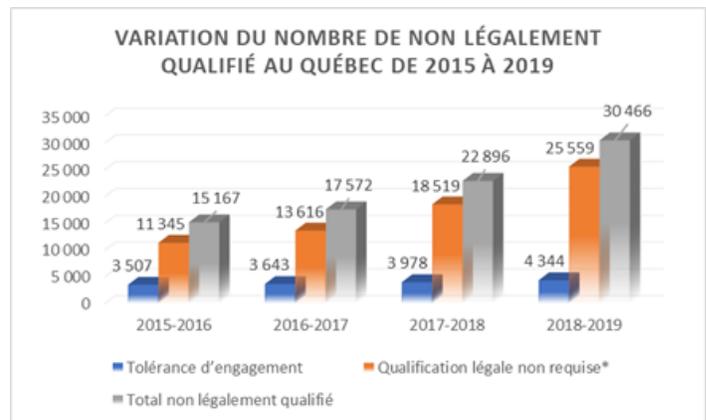
Toutefois, lorsqu'un employeur se trouve dans l'impossibilité de recruter une personne légalement qualifiée pour enseigner, le ministre peut, dans une situation exceptionnelle, aux conditions et pour la durée qu'il détermine, autoriser un centre de services scolaire, une commission scolaire ou un établissement d'enseignement privé à engager, pour dispenser le service de l'éducation préscolaire ou pour enseigner au primaire ou au secondaire, des personnes qui ne sont pas titulaires d'une autorisation d'enseigner. Cette permission, **exceptionnelle** et **temporaire**, s'appelle « tolérance d'engagement ».

Saviez-vous qu'au Québec, en raison de la pénurie d'enseignantes et d'enseignants et d'une diminution des inscriptions au baccalauréat en enseignement, le réseau scolaire se voit grandement transformé? De plus en plus de personnes ont de l'intérêt à devenir enseignantes ou enseignants, que ce soit pour palier à la pénurie de main-d'œuvre ou pour plusieurs, vue comme une réorientation de carrière. Voici un tableau montrant l'évolution du nombre d'enseignants non légalement qualifié dans le réseau depuis 2015 :

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Tolérance d'engagement	3 507	3 643	3 978	4 344
Qualification légale non requise*	11 345	13 616	18 519	25 559
Autre titre non reconnu**	319	316	407	563
Total non légalement qualifié	15 167	17 572	22 896	30 466

* Enseignants qui ne détiennent ni brevet, ni permis, ni licence, ni autorisation ou ni tolérance d'engagement puisque certains statuts d'emploi ne requièrent pas de qualification légale (ex. : *suppléant occasionnel, enseignant à taux horaire et enseignant à la leçon*).

** Réfère à différents titres qui ne constituent pas des autorisations légales d'enseigner (ex. : *provenant d'un pays où la qualification n'est pas reconnue au Québec*).



Source : données traitées et analysées par Valérie Harnois et Geneviève Sirois, Université TÉLUQ, à partir des données fournies par le ministère de l'Éducation.

Qu'est-ce qu'une qualification légale d'enseignement?

La qualification légale d'enseignement est émise par le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ). Il existe trois types de qualification légale, notamment:

- Le brevet et le permis d'enseigner sont délivrés aux personnes qui ont terminé une formation à l'enseignement, que ce soit au Québec ou ailleurs.
- L'autorisation provisoire d'enseigner, délivrée aux personnes étudiant au baccalauréat ou à la maîtrise en enseignement au Québec.
- Le permis probatoire d'enseigner au Québec est délivré aux personnes ayant obtenu une autorisation d'enseigner au Canada (hors Québec) et à l'extérieur du Canada.

Une personne sera autorisée à enseigner dans le ou les champs d'enseignement reconnus selon sa qualification légale d'enseignement. Pour les documents sans mention spécifique, il revient au centre de services scolaire de déterminer, à la suite de l'analyse du dossier, dans quelle discipline la personne peut enseigner (on parle d'évaluation de la scolarité et de la capacité). Source : [I-13.3, r.2.01 – Règlement sur les autorisations d'enseigner](#)

Quel est le salaire offert pour la suppléance?

Le personnel suppléant est rémunéré à taux unique de suppléance, actuellement (de 42,43 \$ à 212,15 \$) et au 141^e jour de travail prochain (de 46,52 \$ à 232,60 \$) en fonction du temps de présence avec les élèves.

Quel est le salaire offert après 20 jours de remplacement ou l'obtention d'un contrat?

Après 20 jours de remplacement continu d'une même personne, nous ne parlons pas encore de contrat, mais d'un ajustement de salaire. Que ce soit en ajustement de salaire ou à l'obtention d'un contrat, au lieu d'être rémunéré à un taux unique, l'enseignant est rémunéré en fonction de sa scolarité et son expérience, actuellement (entre 42 431 \$ et 82 585 \$) et au 141^e jour de travail prochain (entre 46 527 \$ et 92 027 \$), et ce, de façon rétroactive au début de la suppléance ou du contrat.

L'enseignant doit faire parvenir rapidement ses attestations de scolarité et d'expérience au Service des ressources humaines afin que son salaire puisse être évalué en conséquence. Le salaire est réparti sur les 200 jours du calendrier scolaire. Pendant l'accumulation de ces 20 jours, le suppléant occasionnel peut s'absenter 3 jours ou moins sans que cela ait pour effet d'interrompre cette accumulation. Après 3 jours ou plus d'absence, le suppléant occasionnel doit se requalifier.

Qu'est-ce qu'une tolérance d'engagement?

La tolérance d'engagement est une permission exceptionnelle par laquelle le ministère autorise un centre de services scolaire à engager une personne qui n'est pas titulaire d'une autorisation d'enseigner. Un employeur peut faire plusieurs demandes de tolérance d'engagement pour une même personne, pour un maximum de dix années scolaires. La tolérance d'engagement ne constitue pas une autorisation d'enseigner et ne qualifie pas légalement l'enseignant. De plus, elle est valide uniquement pour le centre de services scolaire qui a effectué le dépôt de la demande. Dans le cas où l'enseignante ou l'enseignant obtiendrait une tâche d'enseignement chez plusieurs employeurs, chacun d'eux devrait remplir une demande.

Comment obtenir une tolérance d'engagement?

Le Service des ressources humaines du centre de services scolaire procède à la demande de tolérance auprès du ministère, car il y a plusieurs informations à transmettre pour obtenir la tolérance pour une enseignante ou un enseignant. Des délais sont à prévoir.

Dans quel cas ais-je besoin d'une tolérance d'engagement ?

Pour toute tâche qui nécessite une autorisation légale d'enseigner, dans le cadre d'un contrat à temps partiel ou à temps plein. Cela exclut la suppléance occasionnelle et l'enseignement à la leçon ou à taux horaire, le cas échéant.

Durée de la tolérance d'engagement

Nombre de tolérances d'engagement pour une même personne	Durée de la tolérance d'engagement en termes d'année scolaire
1 ^{re} tolérance	Deux années scolaires
2 ^e tolérance	Deux années scolaires
3 ^e tolérance et +	Une année scolaire

Conditions pour la délivrance d'une tolérance d'engagement

Première et deuxième tolérance d'engagement	<p>Valide pour deux années scolaires, soit l'année scolaire au cours de laquelle la tolérance est délivrée et l'année scolaire suivante.</p> <p>Confirmation écrite de l'employeur attestant qu'après vérification aucune personne titulaire d'une autorisation d'enseigner n'est en mesure d'occuper la tâche d'enseignement pour laquelle il en fait la demande. Engagement à informer le ministère de tout changement à cet effet pendant la durée pour laquelle la tolérance est délivrée. Démonstration par l'employeur que le candidat retenu détient un diplôme de 5^e secondaire et une formation en études supérieures (terminée ou non) qu'il juge pertinente, ou son équivalent.</p>
À compter de la troisième tolérance d'engagement	<p>Valide pour une année scolaire</p> <p>L'objectif poursuivi par le ministère est d'amener toutes les personnes intéressées à enseigner au Québec à développer les compétences professionnelles nécessaires au plein exercice de la profession.</p> <p>Ainsi, dans la situation où un employeur souhaite obtenir une tolérance d'engagement au bénéfice d'une même personne au-delà d'une quatrième année scolaire, il doit respecter les conditions énumérées dans la section 2.2 du document Conditions et modalités pour la délivrance d'une tolérance d'engagement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Confirmation écrite de l'employeur attestant qu'après vérification aucune personne titulaire d'une autorisation d'enseigner n'est en mesure d'occuper le poste. • Démonstration par l'employeur que le candidat retenu détient un diplôme de 5^e secondaire et une formation en études supérieures (complétée ou non). • Fournir une preuve d'inscription à l'université ou un relevé de notes à jour du candidat démontrant que ce dernier poursuit un programme de formation à l'enseignement reconnu. • Confirmer, par écrit, qu'il y a une problématique particulière dans une discipline ou dans sa région qui nuit au recrutement ou à la formation de candidats légalement qualifiés. <p>La troisième tolérance d'engagement et les suivantes sont délivrées pour une durée maximale d'une année scolaire. Elles se terminent le 30 juin suivant la date de la délivrance.</p> <p>En cas de contexte régional particulier, une personne pourrait bénéficier d'une tolérance d'engagement chez un même employeur pour une durée supérieure à 10 années scolaires uniquement si elle poursuit, au moment où la demande est présentée, une démarche de qualification menant à l'obtention d'une autorisation légale d'enseigner.</p>

Comment sont octroyés les contrats?

Les contrats sont octroyés tout d'abord à des enseignants légalement qualifiés dans le champ ou la discipline visé en fonction des listes de priorités dans les différents champs. En cas de pénurie d'enseignants qualifiés, le Service des ressources humaines peut recruter des enseignants qualifiés dans un autre champ ou discipline ou des enseignants non légalement qualifiés, mais dont le profil répond aux besoins.

Puis-je accéder aux listes de suppléance, 1 contrat, 2 contrats et à la liste de priorité?

Ces listes sont assujetties uniquement aux enseignants légalement qualifiés. Cependant, les centres de services inscrivent sur une liste

de rappel les enseignantes et enseignants non légalement qualifiés et portent une attention à appliquer le même traitement qu'aux enseignants réguliers. Certaines règles peuvent différer à la formation professionnelle.

Le syndicat, votre principal instrument de défense de vos droits

En vertu de l'article 47 du Code du travail, vous devez payer une cotisation à votre syndicat. L'article 47.2 du Code, quant à lui, indique que le syndicat doit représenter toute salariée ou tout salarié sans discrimination, peu importe qu'il soit membre ou non du syndicat.

En cas de doute ou pour toutes questions, [contactez l'équipe de conseillers](#) du SERM !



Par Jean-François Gaumond, président
jf.gaumond@serm.ca / poste 223

Maître de notre profession

Les récentes modifications à la Loi sur l'instruction publique (LIP) viennent confirmer que les enseignantes et les enseignants sont les seuls maîtres de leur formation continue. Notre autonomie professionnelle, ce n'est pas un caprice, c'est un droit. Voici une courte liste d'arguments qui soutiennent notre position.

- L'article de loi est clair et non ambigu : « [L'enseignant] **choisit** les activités de formation continue qui répondent le mieux à ses besoins en lien avec le développement de ses compétences. »
- Le ministre de l'Éducation l'a d'ailleurs mentionné en commission parlementaire : « On vient écrire en toutes lettres, dans la *Loi sur l'instruction publique*, qu'on reconnaît la grande expertise pédagogique des enseignants, [...] **qu'on reconnaît que ce sont eux et personne d'autre qui choisissent leur formation continue.** »
- Restreindre ce nouveau pouvoir à celui de choisir si une formation sera ou non comptabilisée dans les 30 heures requises est clairement contraire à l'intention du ministre qui voulait, par cet ajout,

reconnaître l'expertise du personnel enseignant et son professionnalisme.

- Les enseignantes et les enseignants sont des professionnels, la loi reconnaît qu'ils possèdent « une expertise essentielle en pédagogie (réf. article 19 LIP) » et qu'ils peuvent déterminer eux-mêmes leurs besoins en formation et en perfectionnement.
- Il est de la **responsabilité de la direction de consulter** le personnel enseignant sur ses besoins en perfectionnement. À la suite de quoi, les offres de formation devraient répondre aux besoins exprimés par le personnel enseignant. Si tel était le cas, aucune assignation ne serait nécessaire par la direction et le personnel enseignant participerait avec engouement.
- Les directions d'école devraient exercer leur leadership pédagogique dans leur offre de formation et leur organisation et non imposer des activités de formation non réclamées par le personnel enseignant.

Capsule



RÉSEAU DES JEUNES CSQ

Les 25 et 26 novembre dernier, le Comité des jeunes du SERM a participé au premier Réseau des jeunes CSQ de l'année 2021-2022. Pour ce retour en présentiel, nous nous sommes rendus sur le territoire de la Nation huronne-wendat à l'Hôtel-Musée Premières Nations de Wendake.

Les sujets abordés furent nombreux et diversifiés, mais nous retenons principalement la conférence du conseiller CSQ, Matthieu Pelard. Lors de celle-ci, le conférencier nous a présenté le Comité pour la diversité sexuelle et l'identité de genre (CDSIG) de la CSQ. Il nous a également partagé un document créé par ledit comité intitulé « [Comment soutenir les membres LGBTQ+](#) ». Bien que ce guide s'adresse initialement aux personnes ayant des responsabilités syndicales, il est pertinent pour tout individu qui souhaite en apprendre davantage sur ce que le syndicat peut faire pour accompagner et protéger ses membres LGBTQ+.



Enfin, les 17, 18 et 19 février 2022, le CDSIG organise un colloque pour contrer et prévenir l'homophobie et la transphobie en milieu scolaire. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site Web du CDSIG : <https://diversite.lacsq.org/>.

Marie-Émilie Lechasseur, Marie-Lee Thériault et Christine Chabot
Membres du comité des jeunes



Par Étienne Voyer, conseiller syndical
etienne.voyer@serm.ca / poste 224

Nouvelles dispositions (ou dispositions modifiées)

C'est le 17 novembre dernier que la nouvelle convention collective nationale a été signée et que la nouvelle entente est entrée en vigueur. Il faut souligner que certaines dispositions, dont celles en lien avec la tâche, entreront en vigueur à compter de l'année scolaire 2022-2023.

Nous vous présentons donc, certaines dispositions qui ont cours depuis le 17 novembre 2021.

Utilisation des congés de maladie pour « affaires personnelles » [Entente nationale, clause 5-10.36 F]

Cette nouvelle disposition permet à l'enseignant(e) d'utiliser pour affaires personnelles les jours de maladie de la banque annuelle de congés maladie, selon les modalités suivantes :

- l'enseignant(e) doit fournir un préavis d'au moins 24 heures à la direction;
- ces congés pour affaires personnelles doivent être pris de manière non consécutive;
- la direction peut refuser le congé demandé pour un motif valable.

Congés spéciaux pour le décès d'un proche [Entente nationale, clauses 5-14.02 à 5-14.06]

Les modifications de ces dispositions permettent maintenant de rattacher le congé de décès à la date du décès ou à la cérémonie soulignant le décès, au choix de l'enseignant(e).

Si l'enseignant(e) prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès.

Il est maintenant possible de bénéficier des congés pour décès le jour

précédent celui du décès pour accompagner un proche qui est dans un processus de fin de vie et d'aide médicale à mourir au sens de la *Loi concernant les soins de vie*.

Contenu des journées pédagogiques [Entente locale, clause 8-1.09]

Le contenu d'un minimum de 10 % des journées pédagogiques sera déterminé par les enseignant(e)s, sous réserve des modalités des dispositions locales.

Il est à noter que l'entente locale du CSSMM prévoit déjà que 3 journées pédagogiques ne peuvent faire l'objet de convocation par les directions d'école. Du côté du CSSDP, le dépôt syndical inclut une demande en ce sens.

Certains arrimages sont à discuter avec les CSS, puisque ces nouvelles mesures font référence aux dispositions entourant l'établissement du calendrier scolaire.

Liste de rappel FGA et FP [Entente locale, clause 11-2.09 et 13-2.10]

Il est convenu de faire la conversion des listes de rappel en matières locales plutôt qu'en arrangements locaux. Il s'agit là d'une modification importante qui vient assurer la pérennité des processus d'affectation et de mutation et de l'ordre de rappel des enseignant(e)s de ces secteurs.

Rappelons que contrairement aux matières locales, les arrangements locaux cessent de s'appliquer à la fin de chaque convention collective nationale, comme le prévoit la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, à moins que les parties décident de les prolonger.



Par Michel Boucher, avocat et conseiller syndical
michel.boucher@serm.ca / poste 225

Montants forfaitaires, rétroactivité salariale et RQAP

Montants forfaitaires, rétroactivité salariale et RQAP

Avec la signature de la nouvelle convention collective, les enseignantes et enseignants recevront des paiements forfaitaires et une rétroactivité salariale au 1^{er} avril 2020 (ci-après «ajustements salariaux»). Quels sont les impacts sur les personnes qui ont reçu, reçoivent et recevront des prestations du RQAP?

Je reçois du RQAP au moment où les ajustements salariaux sont payés

- Vous devez déclarer au RQAP les sommes reçues en indiquant qu'il s'agit d'un rajustement rétroactif de salaire;
- Aucune réduction des prestations ne s'appliquera;
- L'employeur doit envoyer au RQAP les informations nécessaires au recalcul de vos prestations, le cas échéant.

Les prestations du RQAP seront-elles recalculées en fonction des ajustements salariaux?

- Oui, pour les personnes en congé payé RQAP (maternité, etc.), en congé sans solde ou retraite lors des versements;
- Non, pour les personnes de retour au travail ou en congé payé (par exemple, assurance salaire);
- Pour les personnes qui recevront des prestations RQAP après les versements, ces sommes seront incluses dans le calcul des prestations dans la mesure où les paiements sont dans la période de référence.

Les ajustements salariaux peuvent-ils influencer le calcul de l'indemnité de maternité, paternité ou adoption ?

- Oui, pour la rétroactivité salariale;
- Non, pour les montants forfaitaires puisque ceux-ci ne font pas partie du traitement de base qui est utilisé pour établir les indemnités.



Comité d'étude sur la tâche

Par Kathleen Deschênes, agente de soutien administratif
kathleen.deschenes@serm.ca / poste 227

À la mi-novembre, nous avons signé ce qui sera notre convention collective 2020-2023. Lorsqu'on les questionne sur ce qu'il y a de difficile dans leur quotidien, les enseignantes et les enseignants nous parlent principalement de leur tâche. Il est venu à l'idée du conseil d'administration de constituer un comité d'étude sur la tâche qui réunira cinq (5) catégories de membres.

1. 0 à 5 ans d'expérience
2. 6 à 15 ans d'expérience
3. 16 ans et + d'expérience
4. Des membres de l'ÉDA
5. Des membres de la FP



Vous voulez faire part de vos insatisfactions quant à votre tâche? Ce comité est pour vous!

Chacun des groupes se réunira à une occasion en janvier ou en février lors d'une demi-journée avec libération. Les résultats de ce comité serviront à mieux vous représenter lors de la prochaine ronde de négociation qui est déjà à nos portes.

Pour vous inscrire, envoyez vos noms à Kathleen Deschênes au kathleen.deschenes@serm.ca

Comment économiser sur ma prime d'assurance? Découvrez-le grâce à La Personnelle <https://bit.ly/2ZGOu5e>

**Des tarifs de groupe
exclusivement pour vous.
Et vous. Et vous. Et vous.**

Découvrez les nombreuses façons d'économiser sur vos assurances.

**Obtenez une soumission en ligne
csq.lapersonnelle.com
1 888 476-8737**

La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc.
Certaines conditions, exclusions et limitations peuvent s'appliquer.

CSQ
Centrale des syndicats
du Québec

Partenaire de la CSQ

laPersonnelle
Assureur de groupe auto, habitation
et entreprise

Saviez-vous qu'en tant que membre de la CSQ, vous êtes admissible à des tarifs d'assurance de groupe auto, habitation et entreprise non offerts au grand public?

Et ce n'est pas tout. Vous pouvez économiser davantage grâce à nos rabais additionnels, dont :

- Jusqu'à 15 % sur votre assurance habitation en assurant votre auto et votre résidence¹
- Jusqu'à 15 % sur votre assurance auto en assurant plusieurs véhicules²
- 10 % sur votre assurance auto les six premiers mois en adhérant à Ajusto^{MD3}

Pourquoi payer plus cher pour vos assurances? Optez pour [La Personnelle](https://csq.lapersonnelle.com) et, en plus d'économiser, vous bénéficierez d'un service exceptionnel et de protections adaptées à vos besoins.

1. Les propriétaires de maison bénéficient d'un rabais fixe de 10 % et les locataires et propriétaires de condo bénéficient d'un rabais pouvant aller jusqu'à 15 %. Les économies sont basées sur le profil individuel de chaque client. Les économies et les rabais sont sous réserve des conditions d'admissibilité. Les clauses et modalités relatives aux protections décrites sont précisées au contrat d'assurance, lequel prévaut en tout temps.

2. Les rabais peuvent varier selon le type de véhicule.

3. Ajusto est souscrit auprès de La Personnelle. ^{MD} Ajusto est une marque déposée de Desjardins Assurances générales inc., employée sous licence. Le rabais et la personnalisation de la prime ne s'appliquent pas à certains avenants et garanties supplémentaires.

L'histoire du SERM

1971 à 2021

Fusion des trois associations de la région lors d'une assemblée générale de fondation.

1971, 10 mai

Création du SERM,

Syndicat des enseignants de la région de la Mitis

Partie 1—Les fondements (1971 à 1983)

Avant 1971, on parle de regroupements et d'associations rassemblant des enseignants ou instituteurs. Dans la région, on ne parle pas de syndicat, et ce, jusqu'au 10 mai 1971.

Le SERM devient le syndicat de l'enseignement de la Mitis

1974

Obtention de l'accréditation de représenter du personnel de soutien

Année où la Corporation des enseignants du Québec devient la CEQ, Central de l'enseignement du Québec

1974



Pour comptabiliser efficacement les activités de formation continue réalisées :

Utilisez l'appliProf



1973, 26 mai

Premier congrès
du SERM



1977, 13 octobre

Création d'une commission
d'étude sur le fonctionnement
des organismes politiques du
syndicat (CEFOP)

Après recommandation du CEFOP,
abolition du conseil régional et
création du conseil des délégués

1978, 1^{er} mars

Création du conseil
des délégués

Proposition par le CA de recommander au
conseil des délégués la construction d'un
édifice à bureaux pour le SERM

1983

Projet de construction d'un
édifice pour le SERM

... la suite à la prochaine parution...



SIGNATURE NUMÉRIQUE DE VOTRE CARTE DE MEMBRE

SERM – Novembre 2021



Opération cartes de membres électroniques du SERM

Dans le but constant de se moderniser, mais aussi, pour se conformer aux nouvelles règles du Tribunal administratif du travail (TAT), nous avons entamé une procédure d'adhésion électronique. L'opération de signature électronique des cartes se déroule depuis le 29 novembre. Vous avez reçu un courriel de « Mitis » dans la boîte de courriel de votre centre

de services scolaire. Il vous suffit de cliquer sur le lien pour finaliser l'opération.

En réponse à votre adhésion, vous recevrez votre nouvelle carte de membre électronique par courriel. Nous vous invitons à conserver précieusement cette nouvelle carte électronique sur votre appareil intelligent. De plus, cette carte vous permettra bientôt de vous prévaloir de rabais chez nos partenaires corporatifs.

Cette procédure ne prendra que quelques minutes et pour vous guider, elle vous est présentée de manière détaillée [dans cette courte vidéo](#).

Pour toutes questions relatives à cette opération de signatures, n'hésitez pas à nous contacter à reception@serm.ca.

Illustration recherchée pour le planificateur 2022-2023



Afin d'illustrer la couverture de l'**Outil de travail quotidien** du personnel enseignant pour la prochaine année, nous sommes une fois de plus à la recherche d'une œuvre originale produite par l'une ou l'un de vous, membres du SERM.

Le montant habituel de trois cents dollars (300 \$) est prévu pour faire l'acquisition de l'œuvre qui sera retenue.

Les enseignantes et enseignants artistes ci-après ont illustré les dix-neuf éditions de l'**Outil de travail quotidien** parues jusqu'à présent : Réal Leclerc, Isabelle Bérubé, Sylvie Chassé, Lucie Côté Saulnier, Anne-Marie Gagnon, Bianca Gagnon, Francesca Gagnon, Geneviève Gagné, Mélanie Langevin, Réal Leclerc, Jocelyne Marsolais, Patrick Pitre, David Richard, Catherine Roussel, Laurie Samson et France Tapp.

Il n'en tient qu'à vous de faire partie de cette prestigieuse brochette d'artistes! Et pour les récipiendaires des années antérieures, la récidive est tout à fait permise!

Critères de sélection :

1. L'œuvre doit pouvoir être avantageusement reproduite dans un format vertical d'environ 20 centimètres de hauteur et 15 centimètres de largeur;
2. Elle (peinture à l'huile, acrylique, aquarelle, gouache, dessin, photographie couleur artistique ou autre) doit être originale (pas de reproduction);
3. Le sujet doit convenir à l'illustration d'un planificateur destiné au personnel enseignant;
4. L'artiste doit céder ses droits au syndicat et en autoriser la reproduction pour l'illustration de la couverture du planificateur 2022-2023;
5. La proposition **doit parvenir aux bureaux du SERM au plus tard le 7 février 2022, à 12 h.**

Procédure pour le choix du logo :

1. Lors de leur rencontre du mois de février, les membres du conseil d'administration se prononceront sur le choix de la proposition. Ce choix est basé sur les critères indiqués ci-dessus et ne prétend pas être le fruit d'une critique artistique.
2. L'artiste primé sera rapidement informé.



Capsule



RENCONTRE DES ENSEIGNANTS À STATUT PRÉCAIRE

Le mardi 16 novembre 2021 a eu lieu, de 16 h 30 à 18 h 30, la rencontre pour les enseignants à statut précaire. Cette rencontre fut organisée et animée par les membres du comité des jeunes. Au total, 39 personnes ont assisté à cette rencontre. De ce nombre, tous les membres du comité des jeunes étaient présents, soit 7 personnes, ainsi que M. Jean-François Gaumont, président, et M. Éric Denis, ressource technique. Du côté du Centre de services scolaire des Monts-et-Marées, un total de 13 participants étaient présents et pour ce qui est du Centre de services scolaire des Phares, 19 participants étaient présents.

Le but principal de cette rencontre était d'aborder différents sujets concernant les conditions de travail et les droits syndicaux en enseignement tels qu'ils sont vécus aujourd'hui. La structure syndicale, les différents statuts d'emplois, la rémunération, les banques de congés, l'octroi des remplacements et les talons de paie ont tous été des sujets abordés et discutés lors de cette rencontre. Celle-ci a permis aux nouveaux enseignants à statut précaire d'être informés et d'être mieux outillés quant aux divers aspects liés à la profession enseignante.

Finalement, des élections ont eu lieu pour nommer les représentants des membres à statut précaire. Du côté des Monts-et-Marées, secteur Vallée, c'est Mme Alexandra Lechasseur qui a été élue déléguée et Mme Marie-Lee Thériault qui a été élue substitut. Concernant le secteur Matanie, c'est Mme Stéphanie Gauthier qui a été élue déléguée. Puis, du côté des Phares, secteur Mitis, Mme Monica Turcotte-Arbour a été nommée déléguée et M. Kevyn Rioux-Lanteigne a été élu comme substitut. Concernant le secteur Neigette, Mme Marie-Émilie Lechasseur a été élue déléguée et Mme Cathryn Gosselin a été nommée substitut. Tout compte fait, cette rencontre a attiré un bon nombre d'enseignants et les membres du comité des jeunes en ressortent fiers du travail accompli.

Par *Cathryn Gosselin*, membre du Comité des jeunes du SERM