



# Le Bulletin

Volume 50 Numéro 11

Édition du 17 février 2022

## Dans ce bulletin

*Opération blitz de griefs : dernière chance!* .....p.1

*Plan de contingence : avez-vous déclaré vos périodes de dépannage au SEHR (CSQ)?* .....p.2

*Congés de maternité et rétroactivité salariale*.....p.2-3

*Rétroactivité et CNESST: quelles actions poser?..*p.3

*8 mars : Journée internationale des droits des femmes* .....p.3-4

*Rencontres d'informations à venir : équité salariale et info retraite* .....p.4

*Budgets des classes multiâges 2021-2022* .....p.4

## À l'Agenda

**Mardi 22 février 2022**

*Rencontre d'information: cotisation aux REER+ du Fonds de solidarité avec retenue sur salaire*

**Mercredi 9 mars 2022**

*Rencontre d'information : Équité salariale*

**Mercredi 16 mars 2022**

*Rencontre d'information: Retraite*

**Heure: 19h**

**Lieu: visioconférence ZOOM (Les liens vers les rencontres seront acheminés la journée même)**

**Mardi 29 mars 2022**

**6<sup>e</sup> Rencontre du conseil des personnes déléguées**

**Heure: 18h30**

**Lieu : Corporation du Fort Saint-Jean**

## Opération Blitz de griefs : dernière chance!

*Dernièrement, les membres du SEHR (CSQ) ont reçu un tableau Excel à propos de l'opération Blitz de griefs. Cette opération menée avec le CSSDHR vise à régler les griefs antérieurs à juin 2019, qui ont été enregistrés par le SEHR.*

Cette opération s'est conclue par une entente qui a été présentée en assemblée générale avant les Fêtes. Des sommes seront acheminées en lien avec plusieurs griefs inclus dans ce règlement, alors que certains autres ont été abandonnés en regard des jurisprudences développées au fil des ans. Nous rappelons également que certains griefs ont été exclus de l'opération et feront l'objet d'une audition ou de discussions ultérieures avec l'employeur.

Nous souhaitons désormais permettre aux personnes qui seraient visées par ce règlement de vérifier que leur nom se retrouve bel et bien au dossier. Dans le cas contraire, ce sera leur dernière chance de se manifester auprès du SEHR avant que les sommes soient distribuées.

Si vous nous aviez déjà interpellés au sujet d'une situation problématique pour laquelle un grief a été déposé et que vous constatez que votre nom n'est pas dans ce fichier, contactez-nous sans tarder. La date limite pour vous manifester est le 15 mars 2022 17 h! Au-delà de cette date, vous perdrez votre droit à être inclus au grief.

# Plan de contingence : avez-vous déclaré vos périodes de dépannage au SEHR (CSQ)?

*Lorsque le plan de contingence a été présenté dans les écoles, nous avons constaté qu'entre les échanges réalisés avec l'employeur et ce qui était appliqué sur le terrain, il y avait tout un monde de différence!*

En effet, le SEHR a toujours maintenu que le Centre de services devait continuer à appliquer l'ordre d'attribution des suppléances à toute situation où on devait remplacer du personnel, et ce, peu importe la raison. Le plan de contingence ne devait être déclenché que dans le cas où ce mécanisme ne permettait pas de combler les besoins, afin d'éviter un bris de services.

Toutefois, il a été porté à l'attention du SEHR qu'au préscolaire/primaire, toute absence COVID ne pouvait plus être comblée par la plateforme d'attribution de la suppléance, scolago! Du côté du secondaire, on ferait appel aux enseignants ressources en première ligne alors que des enseignants contractuels sont disponibles et volontaires pour faire le remplacement. Comment croire, dans ce contexte, que l'employeur a bien sollicité les suppléants sur la liste avant d'user des ressources dans les écoles et de couper dans le service à l'élève? Vous aurez compris... on ne peut plus le croire!

Donc, dans les faits, malgré que les ressources humaines nous signifient que leur préoccupation première est d'éviter le bris de service et non d'opérer à coût nul, ce n'est pas le principe constaté lorsque des périodes en enseignement ressource, des services en orthopédagogie et même des heures de techniciennes en éducation spécialisée prévues en support dans les classes, sont détournées pour remplacer un enseignant ou surveiller une classe en enseignement virtuel. Le bris de service existe bel et bien, pour les élèves et les enseignants qu'on prive de ces services!

## Congé de maternité et rétroactivité salariale

*Lorsque la signature de l'entente sur le renouvellement de la convention collective a lieu après l'échéance prévue, certaines sommes doivent être versées, aux enseignantes et aux enseignants, de manière rétroactive.*

L'employeur a l'obligation de produire, pour ces personnes, un relevé d'emploi amendé, où le versement

Force est de constater que le décret (voir certaines directives ministérielles?) a ouvert, pour certaines directions, un buffet « libre-service » qui mène actuellement à toutes sortes d'abus. Devrions-nous considérer que ceci est fait dans le seul but de réduire les coûts engendrés par la décision du gouvernement d'ouvrir les écoles en pleine émergence du variant Omicron? Avant de répondre présent docilement et de courber l'échine, il faudrait se demander comment de telles mesures auraient été reçues par les travailleuses et travailleurs de la santé. Pourquoi en santé, octroie-t-on des primes alors qu'en éducation, on cherche à opérer sans payer (ou au taux de surveillant), la personne qui fait un travail d'enseignant en classe?

On nous a également indiqué une baisse des offres de remplacement sur scolago, ce qui fait que nos suppléants occasionnels auraient possiblement moins travaillé en janvier que l'automne dernier! Devant cette situation, le SEHR se prépare à déposer un grief. Il est important de remplir les feuilles de temps effectué, pour ceux qui ont dépanné dans les classes ainsi que ceux en isolement COVID et de les transmettre au SEHR (CSQ). De même, les contractuels (au secondaire) et les suppléants auxquels on ne fait plus appel pour les remplacements ponctuels devraient se manifester pour être inscrits au grief. Personne ne peut exiger de vous un travail supplémentaire à un taux moindre que votre échelle de traitement!

reçu sur la paie du 9 décembre dernier apparaîtra. La période de paie où seront déclarées les sommes reçues

correspond aux deux dernières semaines travaillées avant le congé de maternité (ou de paternité). On comprendra que le calcul des prestations devra ensuite être refait en tenant compte de cette nouvelle variable. Si le CSS est conscient de cette obligation, il ne peut, pour l'instant, nous dire à quel moment sera effectuée cette opération puisqu'il n'a toujours pas reçu les instructions de la GRICS pour procéder.

Cependant, les enseignantes en congé de maternité et les enseignants en congé de paternité n'auront aucune action à poser pour que le calcul s'applique puisque les nouveaux relevés seront directement envoyés au RQAP. On peut donc s'attendre à une belle surprise. Reste à savoir quand elle arrivera!

## Rétroactivité et CNESST : quelles actions poser?

*Comme nous le mentionnions lors de la rencontre du 16 décembre dernier sur la rétroactivité salariale, la Loi sur les accidents de travail prévoit que l'indemnité de remplacement du revenu (IRR) peut être ajustée\* lors du renouvellement d'une convention collective.*

Pour qu'un rajustement des indemnités s'applique, la date prévue de la rétroactivité doit être égale ou antérieure à l'accident de travail ou au retrait préventif. La travailleuse ou le travailleur a également la responsabilité d'en faire la demande à la CNESST! En gros, si les prestations ont débuté avant la première date de l'ajustement salarial (soit au 141<sup>e</sup> jour de travail de l'année 2019-2020 dans le cas actuel), la travailleuse n'aura pas droit à un rajustement selon le nouveau taux de l'échelle de traitement. Toutefois, si elle n'est pas admissible à cette réévaluation, sachez que chaque

année, à la date anniversaire du début des prestations, une revalorisation des IRR a lieu selon la variation de l'IPC (indice des prix à la consommation).

Ainsi, si vous croyez avoir droit à un rajustement de votre IRR en lien avec la rétroactivité salariale, il faudra que vous communiquiez avec la CNESST pour les informer des modifications rétroactives à votre échelle de traitement et leur fournir les documents demandés.

\* Des conditions s'appliquent, notamment, une date de rétroactivité salariale doit être prévue dans l'entente.

## 8 mars : Journée internationale des droits des femmes

*Chaque année, le 8 mars, plusieurs organismes soulignent la journée internationale des droits des femmes.*

Cette année, le logo et le thème choisis sont : ***l'avenir est féministe***. Ce thème illustre la somme de nos combats, de nos batailles et de nos luttes. Parce que nous sommes fortes, déterminées et inébranlables, nous exigeons une société féministe qui incarne nos valeurs progressistes. Le retour en arrière, le retour à la « normale » et le statu quo ne peuvent être envisagés. Ce que nous voulons, c'est une société qui unit nos voix et nos horizons pluriels, une société qui répond enfin à nos besoins et qui respecte les droits et la dignité de toutes les femmes.

Le réseau de la condition féminine s'est réuni en janvier dernier pour aborder le sujet de la santé des femmes. Plusieurs faits troublants ont été portés à notre attention par les conférencières, Mesdames Lyda Assayag

du Réseau québécois d'action pour la santé des femmes, Karen Messing de L'UQAM et Isabelle Côté de l'Université du Québec en Outaouais. Il semble qu'encore aujourd'hui, les femmes sont souvent ignorées dans notre société, que ce soit par la science ou encore dans la planification ergonomique des lieux et outils de travail. Des médicaments ou des vaccins peuvent être homologués, et ce, en l'absence de tests préalablement menés sur des femmes.

Résultat : on réalise par la suite que ces médicaments et ces vaccins ont une incidence différente sur ces dernières. À titre d'exemple, ce n'est que maintenant que les recherches sont entreprises pour analyser l'effet du vaccin contre la COVID-19 sur les femmes, alors que certains faits tendent à démontrer des effets secon-

daires différents de ceux observés chez l'homme. Pourquoi? Il n'existe actuellement aucune obligation de considérer les femmes dans les essais cliniques, seule une recommandation est faite en ce sens. La place des femmes dans la société, influencée par les rôles sociaux de genre, a aussi une incidence sur la santé des femmes.

La violence, la pauvreté et la précarité, la charge mentale et le travail invisible sont parmi les exemples des déterminants sociaux de la santé défavorables à la santé des femmes. De plus, l'élaboration des outils de travail (bureaux, chaînes de montage, plateaux de services en restauration, etc.) ne tient pas en compte le corps des femmes et ses proportions, ce qui les désavantage et augmente pour elles les risques de blessure en milieu de travail, et ce, même dans des milieux traditionnellement féminins!

En 2022, il est temps d'offrir les outils adaptés et une approche plus féministe des lieux de travail et de la santé. Nous avons le devoir de nous y engager, et tout à gagner de l'obtenir!



**Nous contacter**

**Syndicat de l'enseignement du Haut-Richelieu (CSQ)**

670, boulevard du Séminaire Nord  
Saint-Jean-sur-Richelieu (QC) J3B 5M3

Téléphone : 450 348-6853 / 1 800 567-6853  
Télécopieur : 450 348-6856

Courriel : [sehr@lacsq.org](mailto:sehr@lacsq.org)  
Site Web : [www.sehr-csq.qc.ca](http://www.sehr-csq.qc.ca)

**Horaire**

Du lundi au vendredi, de 8h30 à 12h et de 13h à 17h  
(vendredi : 15h45)

## Rencontres d'information à venir: équité salariale et inforetraite

Le SEHR (CSQ) offrira, les 9 et 16 mars prochains, en soirée, deux rencontres d'information qui aborderont respectivement les sujets de l'équité salariale et de la retraite.

**Le 9 mars à 19h**, en visioconférence par ZOOM, M. Éric Plourde, président du SEHR (CSQ) fera le point sur l'équité salariale. Les sujets suivants seront abordés :

- Historique des plaintes et recours
- État des lieux
- Perspectives

**Le 16 mars à 19h**, en visioconférence par ZOOM, M. Carl Tremblay abordera le sujet de la retraite. Il démystifiera les mythes trop souvent associés à la retraite et les recadrera en lien avec la réalité. Lorsqu'il est question de planification de retraite, mieux vaut savoir à quoi s'en tenir! Les liens pour ces rencontres seront acheminés la journée même.

## Budgets des classes multiâges 2021-2022

*Au début du mois de février, le CSSDHR nous confirmait que le montant octroyé pour chaque classe multiâge cette année est de 675\$.*

La mesure totale reçue du MEQ était de 29 700\$ pour tout le territoire, puisque nous comptons cette année 44 classes à plus d'une année d'étude. Ce montant est désormais fixe pour chaque groupe et inclus à la convention. Nous remarquons également que le nombre de classes multi a nettement diminué cette année, une tendance qui, nous l'espérons, aura tendance à s'accroître au fil des ans!

Nous vous rappelons que les titulaires peuvent utiliser cette mesure pour recevoir de la formation, acheter du matériel ou être libérés pour de la planification.

Ne laissez pas ces sommes être retournées au Ministère!