



# Le Bulletin

Volume 52 Numéro 11

Édition du 11 avril 2024

## Dans ce Bulletin

**Vaccination contre la rougeole, la limite entre les droits de la Charte et les obligations collectives...** .....p.1-2

**Règlement du grief EHDA, du sable dans l'engrenage**.....p.2-3

**Éclipse solaire ou scolaire?**.....p.3

**Suspension des calculs de retraite pour une période indéterminée**.....p.4

**RREGOP et divorce : saviez-vous que?**.....p.4

## À l'Agenda

**Mardi 30 avril 2024**

**7<sup>e</sup> rencontre du conseil des personnes déléguées**

**Heure :** 18 h 30 (Inscription à compter de 18 h)

**Lieu :** Corporation du Fort St-Jean  
15, rue Jacques-Cartier Nord,  
Saint-Jean-sur-Richelieu, J3B 8R8

**Mardi 28 mai 2024**

**8<sup>e</sup> rencontre du conseil des personnes déléguées**

**Heure :** 18 h 30 (Inscription à compter de 18 h)

**Lieu :** Corporation du Fort St-Jean  
15, rue Jacques-Cartier Nord,  
Saint-Jean-sur-Richelieu, J3B 8R8

## Vaccination contre la rougeole, la limite entre les droits de la Charte et les responsabilités collectives...

Décidément, la semaine d'école qui a suivi la relâche scolaire a connu son lot de communications spéciales de la part du CSSDHR. En effet, entre l'éclipse solaire et la rougeole, les directives se sont accumulées.

Bien que la situation soit incomparable, nous avons vécu un épisode semblable durant la covid-19. Les membres du personnel dont le statut vaccinal ou de protection ne répondait pas aux critères de la santé publique se voyaient exclus de certains milieux ou ne pouvaient participer à certaines activités à l'extérieur du travail (par exemple aller souper au restaurant). En milieu de travail, on avait même commencé à ne plus compenser les membres du personnel qui contractaient la maladie et devaient s'isoler si leur statut vaccinal n'était pas conforme. Leur absence était couverte à même leurs journées de maladies monnayables, ce qui ne couvrait généralement pas la période d'isolement prescrite.

Ceux ayant été vaccinés continuaient à être payés s'ils attrapaient la covid et devaient s'isoler. Cette directive avait toutefois rapidement changé devant les réactions et recours multiples et, au final, plus personne n'était obligé de s'isoler... on demandait seulement aux travailleurs malades qui se sentaient aptes au travail de porter leur masque jusqu'à la fin des symptômes. Nous avons appris cette semaine que, comme c'était le cas au début de la covid-19, c'est la santé publique qui prescrira l'isolement de la personne infectée et qu'elle enquêtera auprès de celle-ci afin de retracer ses contacts et les lieux fréquentés. Par la suite, elle demandera des informations à l'employeur pour pouvoir contacter les personnes ayant été en contact avec la personne infectée. Un isolement préventif pourrait être demandé aux personnes ne

bénéficiant pas d'une protection complète contre la rougeole. La santé publique peut aussi recommander à la personne infectée ou non immune de recevoir une dose de vaccin ou d'immunoglobulines pour éviter un isolement prolongé. La santé publique émettra elle-même à la personne contaminée un papier confirmant le diagnostic (elle doit toutefois le demander) et fera le lien avec le milieu de travail, le cas échéant. Dans un tel cas, la présomption à l'effet que c'est un accident de travail va s'appliquer. L'employeur ne pourra pas exiger de connaître le statut vaccinal.

Pour ce qui est des femmes enceintes, les directives actuelles pour bénéficier d'un retrait préventif continueront de s'appliquer. La situation des personnes immunosupprimées sera traitée au cas par cas et c'est la santé publique qui décrètera leur isolement. Quel est donc le but recherché derrière cette directive?

Il faut savoir que la rougeole est une maladie extrêmement contagieuse, s'attaquant plus fortement aux enfants et qui avait presque disparu de l'Amérique du Nord il y a quelques années. La vaccination de masse l'avait pratiquement éradiquée, ce qui est plutôt une bonne chose puisqu'elle représentait une cause importante de mortalité infantile et de complications de grossesses.

En effet, selon l'OMS, la rougeole a été responsable de 128 000 décès infantiles (majoritairement des enfants de moins de 5 ans non vaccinés ou sous vaccinés) en 2021 à travers le monde. Toujours selon l'OMS, elle aurait atteint un sommet de 207 000 décès en 2019. Selon l'organisme «Avant que la vaccination antirou-

geoleuse ne soit introduite en 1963 et qu'elle ne se généralise, on enregistrait tous les deux ou trois ans d'importantes épidémies qui pouvaient causer environ 2,6 millions de décès chaque année.» Le risque actuel concerne majoritairement les personnes qui n'ont pas d'immunité à la rougeole, particulièrement les enfants non vaccinés ou n'ayant reçu qu'une dose de vaccin. Ce sont eux qui pourraient contracter la maladie sous peine d'atteinte grave à leur santé.

Nous sommes donc présentement dans un dilemme moral : est-ce que les choix individuels priment sur la protection collective? Et si c'est le cas... est-ce à la collectivité d'assumer les pertes financières engagées par des choix individuels?

Si d'emblée la réponse semble évidente, il convient de rester prudent face à une telle situation. La Charte des droits et libertés garantit le droit à l'intégrité physique. On ne peut donc, sous aucun prétexte, vous donner un traitement sans votre consentement. D'un autre côté, la société doit aussi avoir les moyens de protéger la santé du public, ce qui permet à un organisme indépendant de décréter des mesures d'isolement critériées s'il le juge nécessaire. Finalement, lors de la dernière pandémie, la jurisprudence n'a pas permis d'établir que la société doive assumer les frais d'isolement d'une personne dont les choix sont susceptibles de mettre en danger les autres. Nous n'avons toujours pas de positionnement de l'employeur sur la rémunération des personnes non protégées en isolement préventif. C'est un dossier que nous suivrons de près, en espérant qu'il ne sera pas la source de nouvelles divisions sociales.

## Règlement du grief EHDAA, du sable dans l'engrenage

*Le 15 mars dernier, à 10 ans du premier grief déposé, le versement de la compensation obtenue après l'audition du grief Côté a été effectué par le Centre de services scolaire.*

Malheureusement pour certains, le montant n'a pas été à la hauteur de ce qu'ils avaient cru mériter. La raison en est simple, l'établissement des versements ne s'est pas fait sur la même base que le grief Ferland, qui a été le premier dossier ayant obtenu un jugement favorable et établissant la jurisprudence pour les dossiers futurs. En effet, lors du grief Ferland, un montant de 3 millions avait été établi en compensation par l'arbitre et il avait été réparti parmi tous les enseignants du secteur

jeunes régulier (excluant l'adaptation scolaire) du Centre de services.

Lors de l'audition du grief Côté, l'arbitre n'a pas établi un montant, mais des principes qui nous ont permis de calculer celui-ci avec l'annexe 18. Ce montant a fait l'objet de déductions, entre autres, on l'a réduit des montants versés en dépassement pour chaque année. Les périodes où l'enseignant n'était pas avec son groupe

ont également été déduites proportionnellement des sommes attribuées par l'arbitre tel que le prévoit la convention. Pour les enseignantes et les enseignants qui n'avaient pas été choisis pour l'audition, l'arbitre a confié aux parties la responsabilité d'établir la compensation. On se rappelle que le jugement a été rendu en 2019!

### **Entente sur le grief Côté**

Après avoir établi les montants pour les divers secteurs d'emploi sur la base des données obtenues (nombres de portraits de groupes déposés au préscolaire, primaire, secondaire et par les spécialistes) en tenant compte de la proportion de leur tâche (100% ou tâche avec allègement, un seul groupe visé sur une charge de X groupes pour les spécialistes), en comparant les montants obtenus en moyenne dans le règlement Côté, nous avons établi dans l'entente que les absences seraient réduites des sommes ainsi que les montants reçus en compensation pour dépassements.

Une rencontre d'information a d'ailleurs eu lieu en novembre dernier, où ces principes ont été expliqués, afin que tous puissent vérifier les montants auxquels ils

avaient droit. Comme le versement est une opération manuelle dans le système de paie, les sommes ne correspondent pas aux années du grief. Il arrive qu'un des montants détaillés sur la paie couvre plusieurs années. Du côté du Centre de services, on nous explique que les sommes étaient regroupées selon le statut d'emploi de la personne pour chaque année. Il devient alors difficile, même pour le SEHR, de faire les vérifications dans ce contexte. C'est pourquoi, dans le doute, nous vous recommandons d'écrire au Centre de services, en passant par le lien «Forms» envoyé par courriel la semaine du 15 mars. Il est utile de demander un détail des sommes pour chaque année ainsi que les déductions qui ont été faites. Certaines personnes qui ont fait la démarche ont obtenu une correction lorsqu'on a constaté une erreur dans leur dossier. De plus, dans le cas où vous souhaiteriez nous demander de faire des vérifications, ces informations se révéleront très utiles.

Enfin, si vous constatez qu'on a réduit vos montants à cause des journées de tempêtes, il faudrait nous en aviser puisque comme ces journées sont reprises avec les élèves, elles ne devraient pas être amputées.

## **Éclipse solaire ou scolaire?**

*Vendredi 15 mars dernier, nous recevons une communication du Centre de services scolaire des Hautes-Rivières visant à nous informer des encadrements en lien avec l'éclipse solaire prévue le 8 avril.*

Bien que certains centres de services scolaires aient choisi de fermer les établissements lors de cette journée, disons-le, hors norme, cela n'a pas été le cas chez nous. En effet, malgré quelques adaptations telles que ne pas offrir le transport scolaire en fin de journée et l'achat de lunettes de protection certifiées, les écoles demeureraient ouvertes. Comme d'habitude cependant, le diable était dans les détails! C'est à la fin de cette communication que nous apprenions qu'aucun nouveau contenu d'enseignement et aucune évaluation ne seraient dispensés lors de cette journée. Dans le courriel, on ne précisait pas de quelle instance venait cette directive, le ministère ou le Centre de services... Mais bien que l'intention derrière cette directive soit louable, il convient de se demander si cette journée d'école était décrétée facultative? Dans le cas contraire, il aurait peut-être fallu laisser l'autonomie professionnelle des enseignants décider du contenu de celle-ci,

ou à tout le moins les consulter avant d'informer les parents de ce qui serait fait (ou pas) par les enseignants dans leur classe!

En effet, soit la journée du 8 avril était une journée d'école au même titre que les 179 autres ou elle devenait une journée de gardiennage... Dans le premier cas, pourquoi avoir prétendu qu'aucun nouveau contenu pédagogique ne serait vu? La récupération est une modalité de reprise possible. Le deuxième cas nous laisse possiblement dubitatifs : l'école serait donc ouverte pour autre chose que l'apprentissage? Pendant qu'on déploie un plan de rattrapage à grands frais dans toute la province, on se permet de gaspiller une journée de classe en laissant croire aux parents qu'elle n'est pas importante! Une chose est certaine cependant, toute tâche excédentaire demandée aux enseignants doit faire l'objet d'une demande de compensation.

# Suspension des calculs de retraite pour une période indéterminée

*Au bureau du SEHR, les projets de retraite se «réveillent» de manière curieusement très synchronisée avec l'arrivée du printemps (ou la fonte de la dernière couche de neige).*

Le bureau est alors assailli par une avalanche d'appels d'enseignantes et d'enseignants qui souhaitent faire calculer leur rente. La demande est d'autant plus forte maintenant que nous connaissons les augmentations pour les cinq prochaines années, mais pour certains, il s'agit presque d'un rendez-vous annuel... Pour l'heure malheureusement, comme le bureau fonctionne avec effectifs réduits, nous n'offrirons plus le calcul de la rente sauf pour les personnes qui prennent leur pension cette année! Nous vous demandons donc de reporter votre rendez-vous à cet automne ou lorsque le bureau annoncera le retour du service.

D'ordinaire, il est recommandé de prendre rendez-vous une seule fois, dans les deux ans qui précèdent la prise de retraite, afin de pouvoir, le cas échéant, faire les demandes de reconnaissance des années de service qui seraient admissibles. À titre d'exemple, si vous aviez travaillé pour un employeur qui est maintenant assujéti au RREGOP dans votre carrière, il est possible que vous puissiez faire reconnaître et racheter ces années, ce qui augmenterait le taux de votre rente du RREGOP.

# RREGOP et divorce : saviez-vous que?

*Un divorce est souvent vu, avec raison, comme un moment particulièrement pénible au courant d'une vie, mais saviez-vous qu'il peut avoir des répercussions qui vous suivent tout au long de votre retraite?*

En effet, à moins de conclure une entente différente à l'amiable, chacun des époux doit partager sa rente avec son ex-conjoint. On retire alors la moitié des fonds de pension accumulés respectifs, qui sont alors versés dans un véhicule de retraite tel un CRIRES pour l'autre ex. Toutefois, cette ponction diminue de manière très importante le revenu de retraite puisque la portion du fonds de pension versée par l'ex-conjoint ou l'ex-conjointe n'est pas versée dans le RREGOP, mais dans un autre véhicule d'épargne.

Ce qu'il faut comprendre, c'est que notre fonds de pension est l'un des rares dont les prestations sont «déterminées», c'est-à-dire qu'elles sont assurées peu importe le rendement des investissements du fonds. Recevoir la moitié d'un fonds de pension d'une autre personne dans un RÉER donne rarement le même rendement à la retraite...

## 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 8 h 30 à 12 h  
et de 13 h à 17 h  
(vendredi 15 h 45)